

平成 21 年度

旭川市労働基本調査報告書

旭 川 市

はじめに

一昨年発生した米国発の金融危機は世界経済を大きく落ち込ませ、わが国経済も深刻な影響を受ける結果となりました。最近では、外需を中心に一部持ち直しの動きが見られるものの、内需の中心である消費は長期的に低迷しており、特に地方経済はいまだ出口の見えない状況にあります。

近年の急速な少子高齢社会の進展による担い手不足や、団塊世代の大量退職の本格化に伴う技術等の承継問題などの社会的課題もあり、労働者を取り巻く環境も大きく変化しております。雇用形態も労働者に占める非正規雇用者の割合が著しく増加し、特に、働く貧困層・ワーキングプアや住居を持たないネットカフェ難民などの問題も生じています。

一方、本市に目を向けると、観光産業を牽引する旭山動物園効果は依然続いているものの、観光入込客数や旭川空港利用者数が前年を下回り、雇用面においても旭川公共職業安定所管内の有効求人倍率が平成20年12月から0.3倍台と低く推移し、とりわけ、平成22年3月新規学卒者の就職状況は非常に厳しいものとなっています。

しかし、ホテルの新規開業や経済発展著しい中国からの観光客の増加など新たなビジネスチャンスも生まれており、明るい兆候も見えつつあります。

こうした状況の中、旭川市内の企業の従業員の雇用実態を把握するため、賃金をはじめ諸労働条件を調査し、その結果を報告書として取りまとめたところです。

もとより、本調査については調査方法や内容が限られたものであることから、本市における労働実態の全体を網羅しているものではありませんが、各方面に広く活用され、少しでも働く方々のより良い環境づくりのお役に立つことができたならば幸いに存じます。

終わりに、本調査に御協力いただきました各事業所の皆様に対しまして厚くお礼を申し上げるとともに、今後とも一層の御指導、御協力をいただきますようお願い申し上げます。

平成22年3月

旭川市長 西川将人

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果	3
1 事業所の概要について	3
(1) 労働組合	3
(2) 労働協約	3
(3) 就業規則	4
(4) 賃金規程	4
2 労働者の概要について	5
(1) 正規従業員数	5
(2) 非正規従業員数	5
(3) 管理職数	6
(4) 派遣社員の状況	6
3 賃金・諸手当について	7
(1) 基本給（平成21年7月分）	7
(2) 賃金の引上げ	7
(3) 初任給（平成21年4月現在）	8
(4) 諸手当	9
ア 家族手当	9
イ 住宅手当	10
ウ 通勤手当	10
エ 夏期手当（夏期賞与）	11
オ 年末手当（年末賞与）	11
カ 燃料手当	12
4 労働時間について	13
(1) 1週間の所定労働時間	13
(2) 1日の所定労働時間	13
(3) 変形労働時間制	13
(4) 1日の休憩時間	14
(5) 1ヶ月の平均時間外労働	14
5 休日・休暇について	15
(1) 週休2日制	15
(2) 年次有給休暇	15
(3) その他の休暇	15
ア 夏季休暇	15
イ 祝日休暇	16
ウ リフレッシュ休暇	16
エ 産前産後休暇	16
オ 生理休暇	16
6 諸制度について	17
(1) 福利厚生制度	17
(2) 社会保険等	17

(3) 高年齢者雇用確保措置	18
(4) 退職金制度	19
(5) 育児休業制度	20
(6) 介護休業制度	20
(7) 育児・介護に係わる休業制度以外の措置	21
(8) 育児（妊娠・出産を含む）・介護のために一度退職した者の再雇用制度	21
(9) 社員が子育てしやすい職場環境	21
ア 男性社員	21
イ 女性社員	22
(10) 男女の固定的な性別役割分担	22
(11) 女性社員の職域拡大や教育訓練などの ポジティブ・アクションについての企業の自主的な取り組み	22
(12) 女性の登用が企業に与える効果	22
7 労働力について	23
(1) 現在の労働力と今後の予定	23
ア 人員過不足の状況	23
イ 今後の予定・対応策	23
(2) リストラ（企業再構築）の現状	24
(3) ワークシェアリングについて	24
(4) 障害者の雇用状況	25
(5) 新規学卒者の採用状況	25
ア 平成21年4月の採用状況	25
イ 平成22年4月の採用予定	26
(6) インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ	26
(7) 雇用に関する問題点	27
(8) 従業員に期待する資質・能力	27
8 パートタイム労働者の雇用について	28
(1) 雇用の際の条件明示	28
(2) 仕事の内容	28
(3) 労働者の概要	28
(4) 平均時間給	29
(5) 1日の所定労働時間	30
(6) 1週間の勤務日数	30
(7) 平均在職期間	30
(8) 1ヶ月の時間外労働	30
(9) 諸制度・休暇制度	31
(10) パートタイム労働者の採用理由	31
(11) 今後の採用予定	31
III 集計表	32
1 事業所の概要について	32
2 労働者の概要について	33
3 賃金・諸手当について	35
4 労働時間について	41
5 休日・休暇について	43
6 諸制度について	46

7	労働力について	56
8	パートタイム労働者の雇用について	63
9	業種別規模別回答事業所集計表	68
IV	活力ある職場づくりのために	69
	U・I・Jターン希望者を採用する企業を応援します！	70
	財団法人旭川市勤労者共済センターのご案内	71
	従業員の退職金は中退共制度で！	73
	働く人たちの相談窓口	74
	北海道の最低賃金	75
	平成22年4月1日から労働基準法が改正されます	76
V	旭川市労働基本調査票	77

I 調査の概要

1 調査の目的

旭川市内の企業における従業員の雇用実態を把握するため、賃金をはじめ諸労働条件を調査し、今後の労働条件等の改善及び労働力の確保・定着を図るための資料とする目的とした。

2 調査項目

- ① 事業所の概要（労働組合、労働協約、就業規則、賃金規程）
- ② 労働者の概要（年齢別・男女別正規従業員数、男女別非正規従業員数、男女別管理職数、派遣社員の状況）
- ③ 賃金・諸手当（基本給、賃金の引上げ、初任給、諸手当）
- ④ 労働時間（所定労働時間、変形労働時間制、休憩時間、時間外労働）
- ⑤ 休日・休暇（週休2日制、年次有給休暇、その他の休暇）
- ⑥ 諸制度（福利厚生制度、社会保険等、高年齢者雇用確保措置、退職金制度、育児・介護休業制度、育児・介護休業制度以外の措置、再雇用制度、子育てしやすい職場環境、男女の固定的役割分担、ポジティブ・アクション、女性登用の効果）
- ⑦ 労働力（人員過不足の状況、リストラの現状、ワークシェアリング、障害者の雇用状況、新規学卒者の採用状況、インターンシップ制度、雇用に関する問題点、従業員に期待する資質・能力）
- ⑧ パートタイム労働者の雇用状況
(雇用条件の明示、仕事の内容、労働者の概要、平均時間給、所定労働時間、勤務日数、平均在職期間、時間外労働、諸制度・休暇制度、採用理由、採用予定)

3 調査期日

平成21年8月1日現在で行った。ただし、初任給については平成21年4月1日現在、基本給については平成21年7月支給分を調査した。

4 調査対象

従業員5人以上（常用）の市内事業所を対象とした。ただし、農業、林業、鉱業、公務及びサービス業のうち飲食店は除いた。

また、市内に本社や営業所など複数ある場合は本社で一括調査を行い、市内に本社がない場合は、各支社・営業所で調査を行った。

5 調査方法

対象事業所（無作為抽出）に調査票を送付し、返信用封筒により回収した。

6 調査回答状況

旭川商工名鑑等により1,000事業所を無作為抽出し、調査を実施した結果、406事業所から回答を得、うち有効回答数は340事業所（有効回答率34.0%）であった。

業種別・規模別回答状況

区分	調査対象事業所数	回答事業所数	回答事業所のうち有効回答事業所数	規模別回答状況						
				5～9人	10～19人	20～20人	30～49人	50～99人	100人以上	
建設業	300	133	107	31.5%	26	38	17	15	9	2
製造業	160	61	53	15.6%	11	13	9	6	11	3
卸小売業	230	89	78	22.9%	32	19	8	11	6	2
金融保険業	50	17	15	4.4%	5	4	3	2	1	0
不動産業	30	9	4	1.2%	3	0	1	0	0	0
運輸通信業	70	28	25	7.3%	5	6	4	2	2	6
サービス業	160	69	58	17.1%	12	21	9	4	7	5
合計	1,000	406	340	100.0%	94	101	51	40	36	18
				27.6%	29.7%	15.0%	11.8%	10.6%	5.3%	

7 用語の説明

- ・正規従業員～非正規従業員以外の、期間を定めないで雇用されている従業員で、役員報酬を受けている役員（兼務役員を含む）は除く。
- ・非正規従業員～期間を定めた短期契約で雇用されている、勤め先での呼称がパートタイム・アルバイトである者、契約社員、嘱託、季節労働者等の従業員（本調査では派遣職員は除外）。
- ・技術系～技術的・専門的な資格を有する作業又は技術的訓練を基礎とした作業に従事する人（看護師、調理師、大工、プログラマ、整備士等）
- ・労働系～技術、技能を必要としない労務に従事する人（警備、清掃、運搬、集金、土木等の作業に従事する人、ウェイター・ウェイトレス等の接客業等含む）
- ・事務系～技術、労務以外の人で主として事務的、経理的、営業的な部門に従事する人
- ・高年齢者雇用確保措置～改正高年齢者雇用安定法により、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の定めの廃止」のいずれかの措置を講じなければならない。
- ・ポジティブ・アクション～活用されていない女性の能力を発揮させ、企業の人材活用に大きく貢献する取組。
- ・ワークシェアリング～1人当たりの労働時間を減らして仕事を分かち合うことにより雇用を創出、維持すること。
- ・パートタイム労働者～1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者よりも労働時間が短い労働者。
- ・基本給～基本給には、本人給（年齢+勤続給+学歴）、職能給、役職給、特殊勤務給等は含まれるが、奨励給、歩合給等の能率給や家族・住宅・通勤手当等の生活補助的給付や時間外手当等は含めない。

8 その他

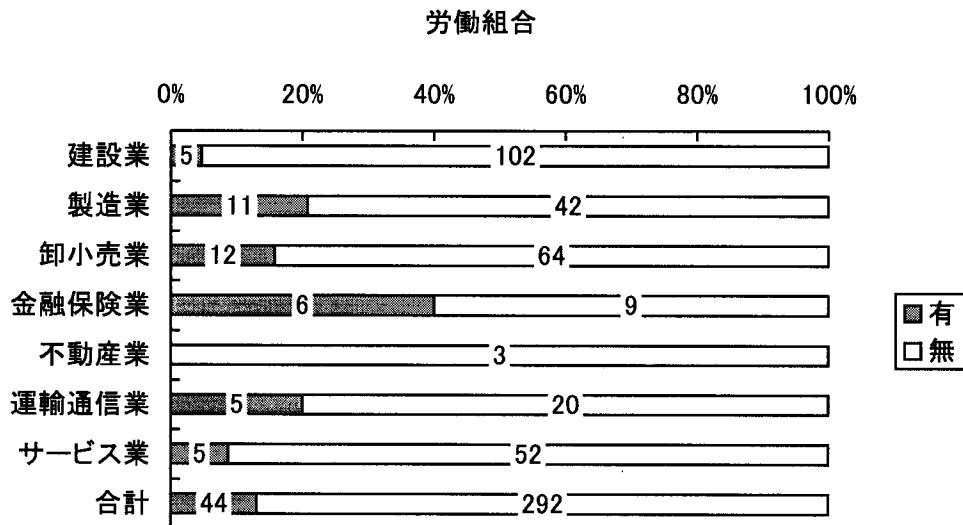
統計処理上、四捨五入により、個々の構成比の和が100.0%にならないことがある。

II 調査結果

1 事業所の概要について

(1) 労働組合

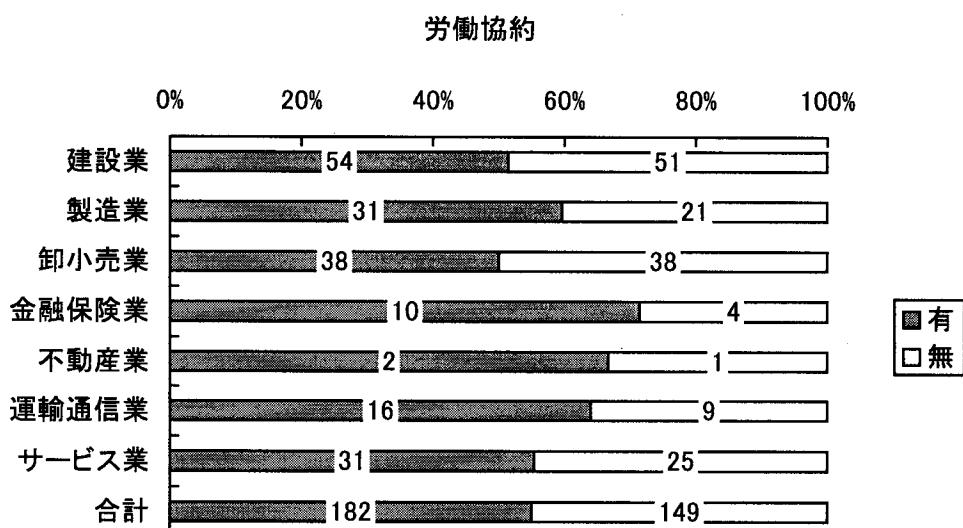
「有」と回答した事業所は 13. 1% (44事業所) で、前回調査より 4. 3ポイントの減となっている。
(前回調査 17. 4%)



(2) 労働協約

「有」と回答した事業所は 55. 0% (182事業所) で、前回調査より 6. 1ポイントの減となっている。
(前回調査 61. 1%)

「有」と回答した割合が最も高いのは金融保険業の 71. 4%で、次いで不動産業の 66. 7%となっている。

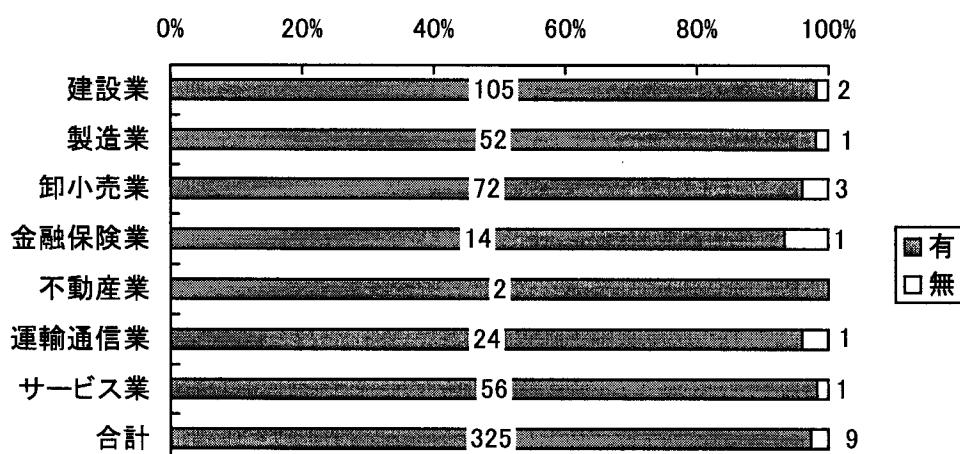


(3) 就業規則

「有」と回答した事業所は 97.3% (325事業所) で、前回調査より 1.6 ポイントの減となっている。(前回調査 98.9%)

「有」と回答した割合が最も高いのは不動産業の 100% であり、全ての業種で 90% 以上の高い割合となっている。

就業規則

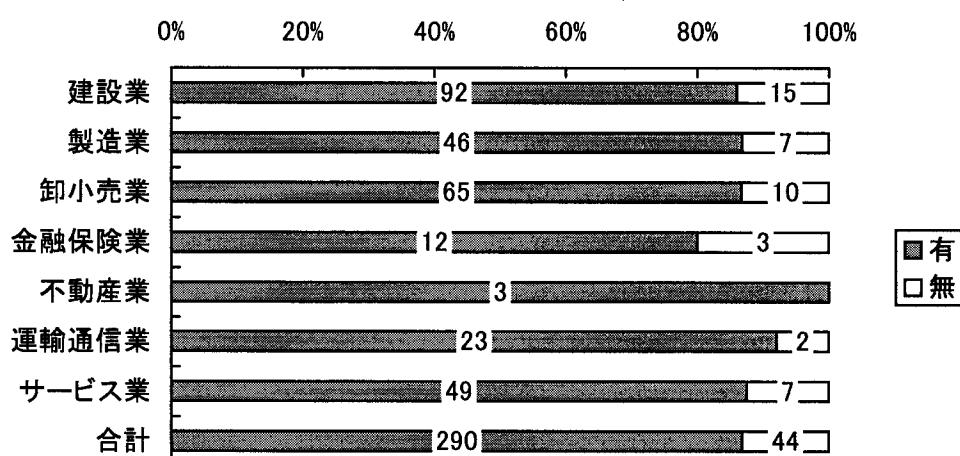


(4) 賃金規程

「有」と回答した事業所は 86.8% (290事業所) で、前回調査より 5.3 ポイントの減となっている。(前回調査 92.1%)

前回調査では、金融保険業と不動産業で 100% であったほか、全ての業種で 89% 以上の割合を示していたが、今回調査では不動産業以外は前回調査の割合を下回った。

賃金規程



2 労働者の概要について

(1) 正規従業員数

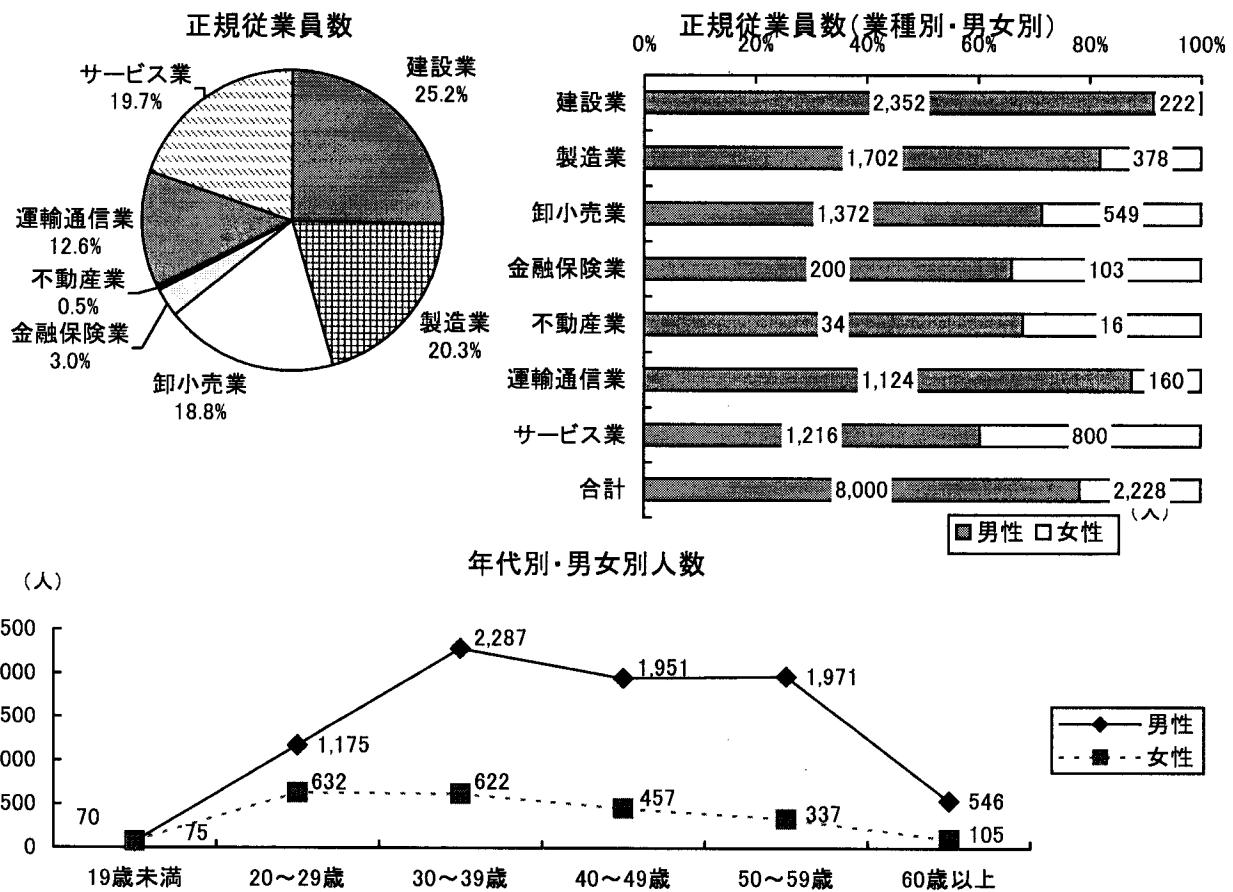
回答事業所 340事業所の正規従業員数は、男性 8,000人(78.2%)、女性 2,228人(21.8%)で合計 10,228人となっている。

業種別では、建設業が最も多く2,574人(男性 2,352人、女性 222人)、次いで製造業 2,080人(男性 1,702人、女性 378人)、サービス業 2,016人(男性 1,216人、女性 800人)となっている。

年齢別では、30~39歳が2,909人(男性 2,287人、女性 622人)と最も多く、次いで 40~49歳が 2,408人(男性 1,951人、女性 457人)となっている。

また、女性従業員の割合が最も高いのは、サービス業(39.7%)で、次いで金融保険業(34.0%)となっている。

障害者は 51事業所で 93人が雇用されており、製造業で最も多く32人(14事業所)。また、全従業員数に占める割合は 0.9%となっている。

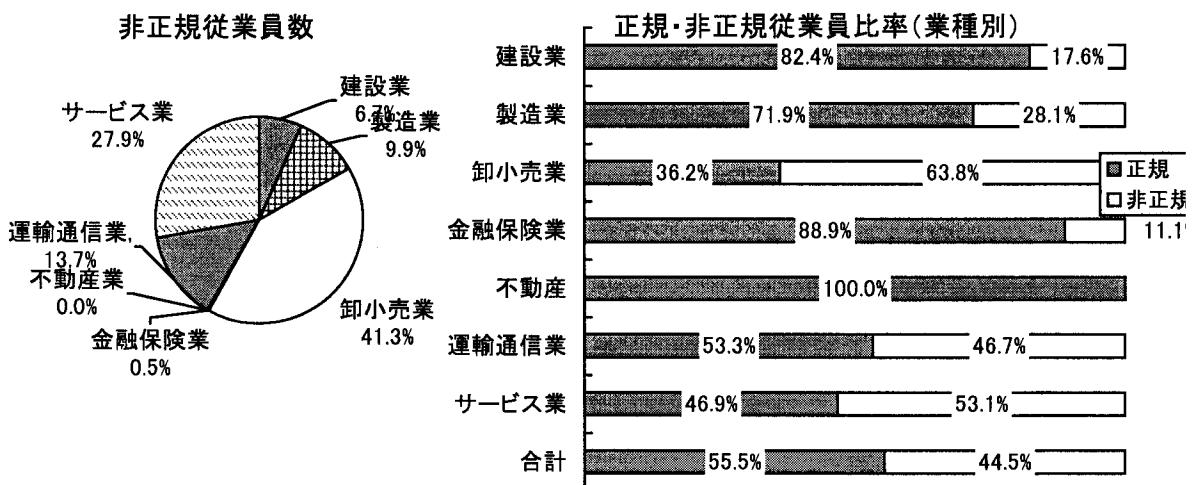


(2) 非正規従業員数

回答事業所 340事業所の正規従業員数は、男性 2,585人(31.5%)、女性 5,617人(68.5%)で合計8,202人となっている。

業種別では、卸小売業が最も多く3,390人で、次いでサービス業の 2,287人、運輸通信業の 1,124人となっている。

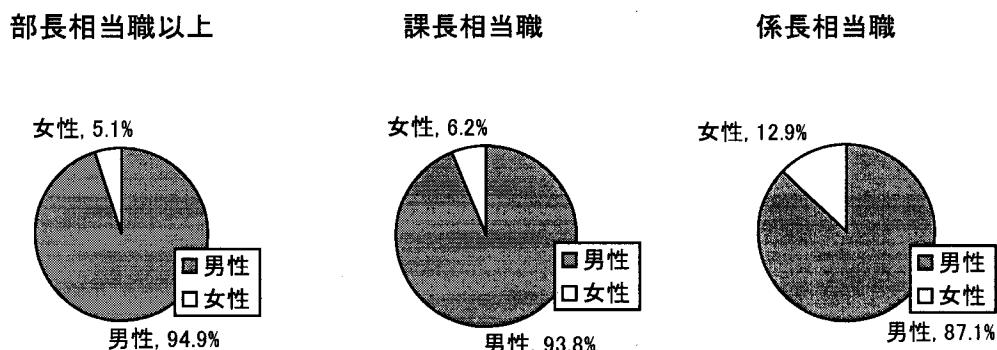
全従業員中に占める非正規従業員の割合は、全体で 44.5%であり、最も高いのが卸小売業で 63.8%、次いでサービス業が 53.1%となっている。



(3) 管理職数

管理職数に占める女性の割合は「部長相当職以上」で0.3ポイント減少(前回5.4%)低くなっているが、「課長相当職」2.8ポイント(前回3.4%),「係長相当職」で3.4ポイント(前回9.5%)増加しており、人数も前回198人から261人へと増加している。

	部長相当職以上	課長相当職	係長相当職	合計
男性	707	1,051	1,041	2,799
女性	38	69	154	261
合計	745	1,120	1,195	3,060



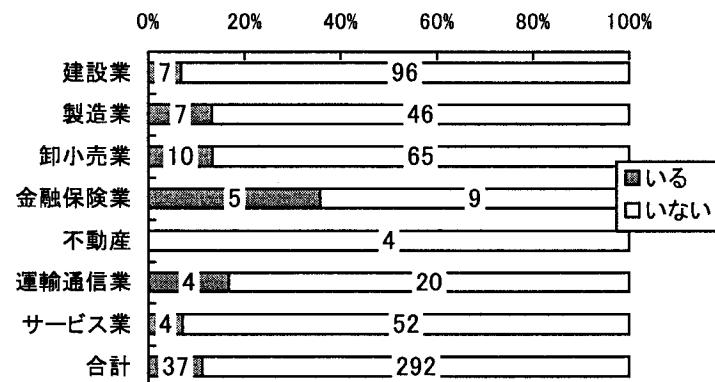
(4) 派遣社員の状況

派遣社員の状況では「いる」が11.2%で、「いない」が88.8%となっている。

金融保険業で「いる」割合が最も高く、35.7%，次いで運輸通信業で16.7%，卸小売業で13.3%となっている。

派遣社員の人数では、1人以上20人未満が94.6%で、派遣社員を雇用している企業のほとんどが20人未満の雇用人数である。

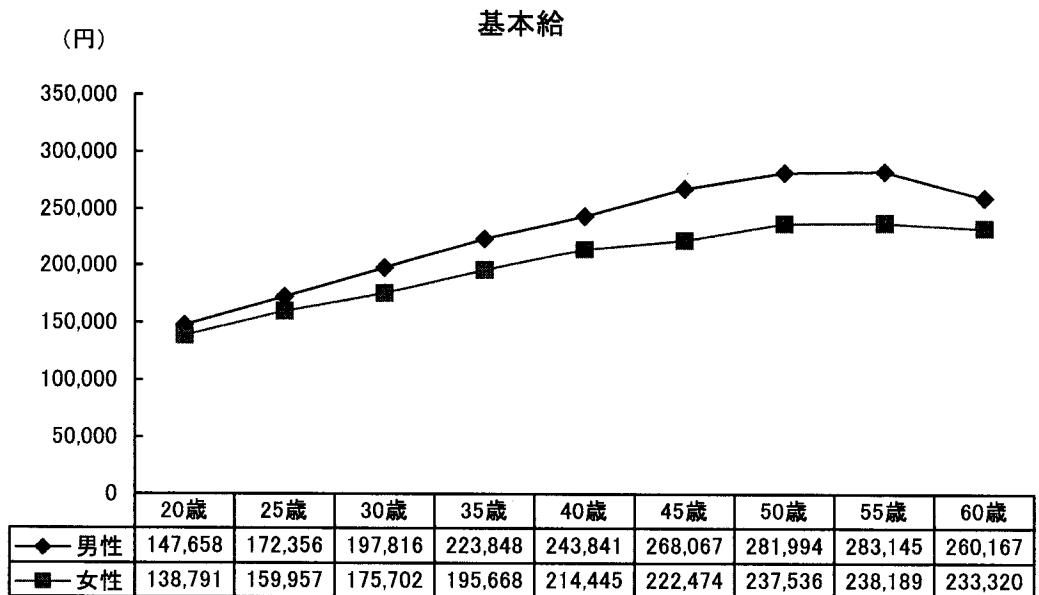
派遣社員の状況



3 賃金・諸手当について

(1) 基本給(平成21年7月分)

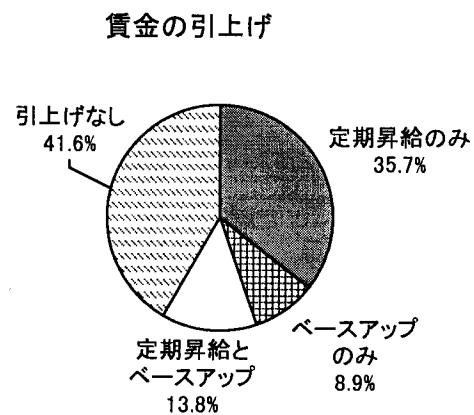
年齢別の月額平均賃金は55歳が最も高く、男性平均で283,145円、女性平均で238,189円となっている。また、年代を追うごとに男女間の格差が広がり、45歳から55歳では約9%の差が生じている。



(2) 賃金の引上げ

回答事業所 340事業所のうち、定期昇給・ベースアップ等、何らかの形で賃金の引上げを実施した事業所は 58.4%で、前回調査より 12.8 ポイント減となっている。

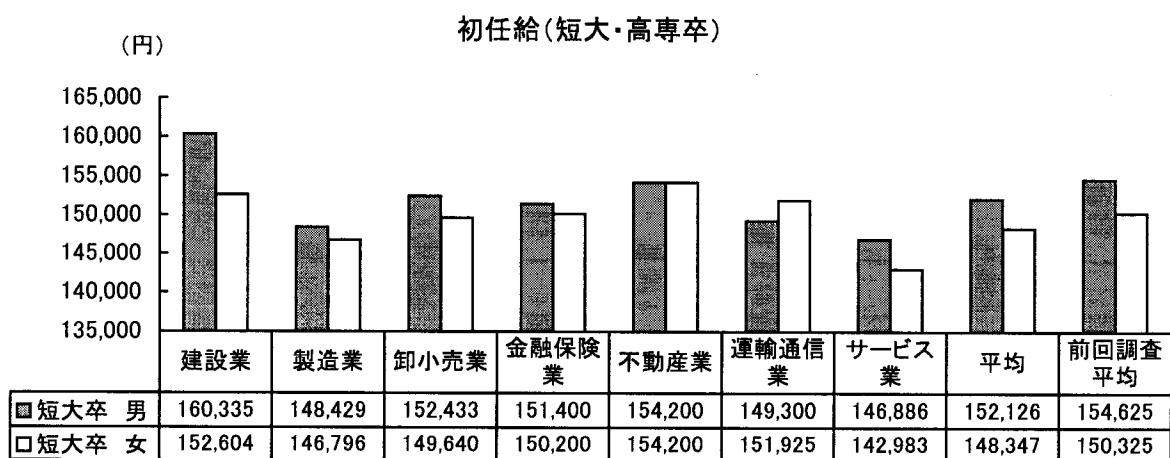
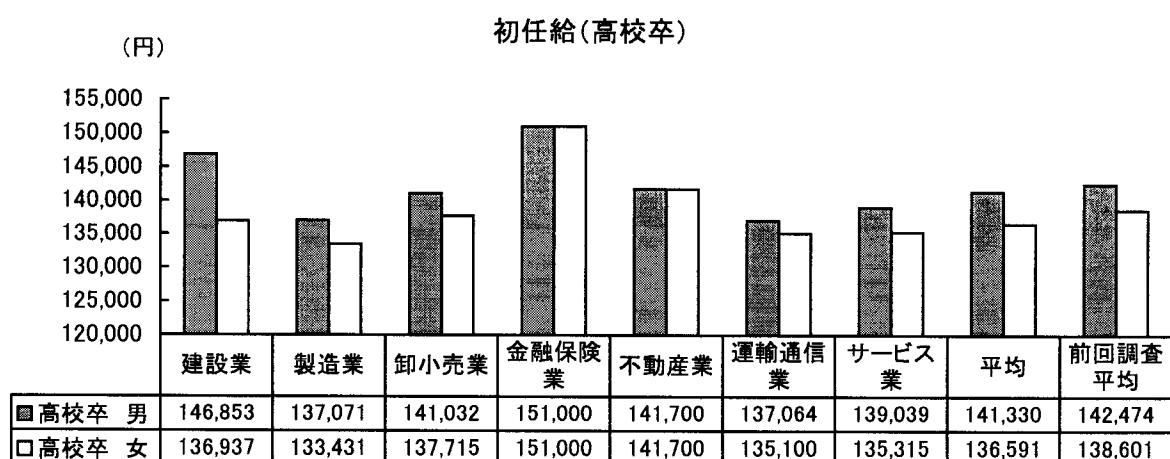
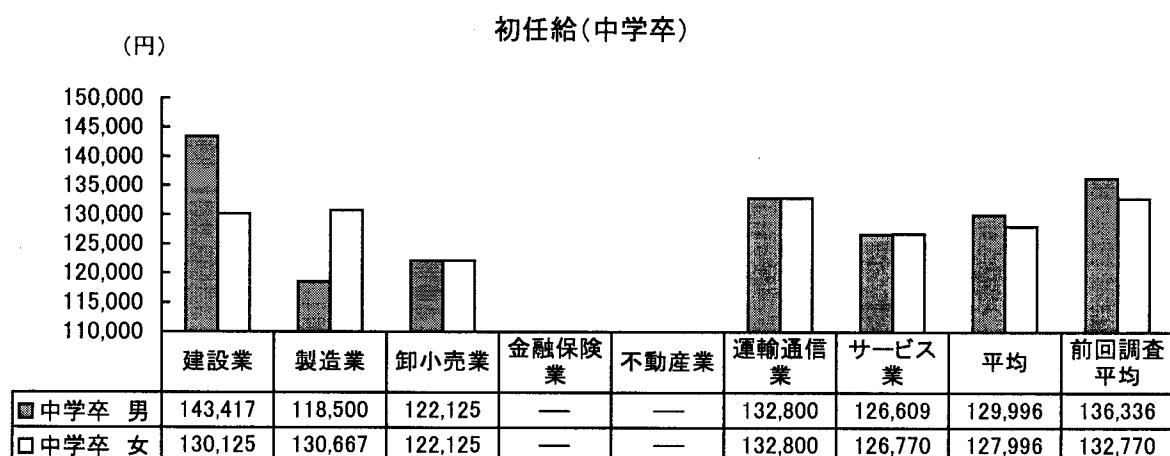
	H21年度 調査	H19年度 調査	増減
定期昇給のみ	35.7%	42.5%	▲6.8
ベースアップ のみ	8.9%	14.2%	▲5.3
定期昇給と ベースアップ	13.8%	14.5%	▲0.7
引上げなし	41.6%	28.7%	12.9
合計	100.0%	100.0%	

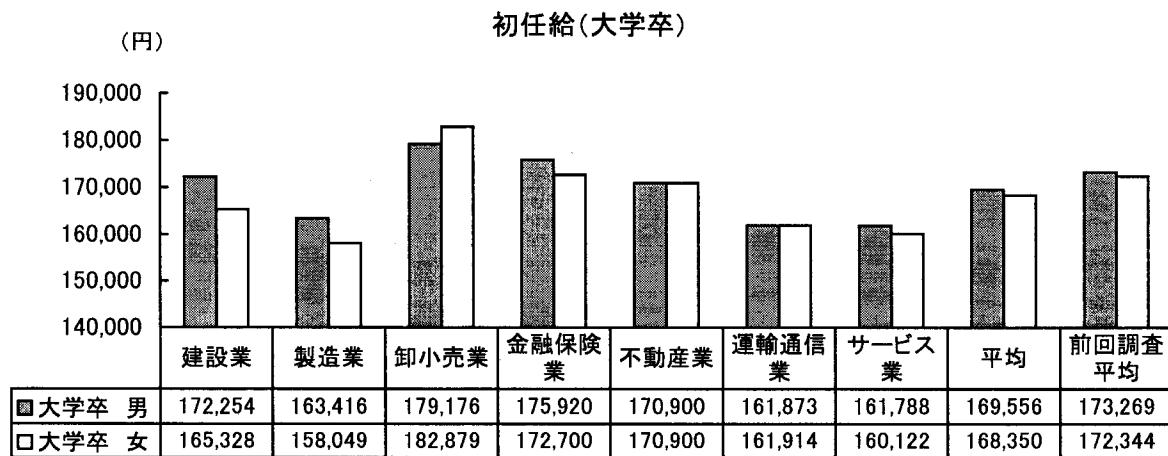


(3) 初任給(平成21年4月現在)

初任給の平均額は、中学卒の男性 129,996円、女性 127,996円、高校卒の男性 141,330円、女性 136,591円、短大・高専卒の男性 152,126円、女性 148,347円、大学卒の男性 169,556円、女性 168,350円となっている。

男性、女性ともに、全ての学歴区分で平均額が前回調査に比べて減少している。



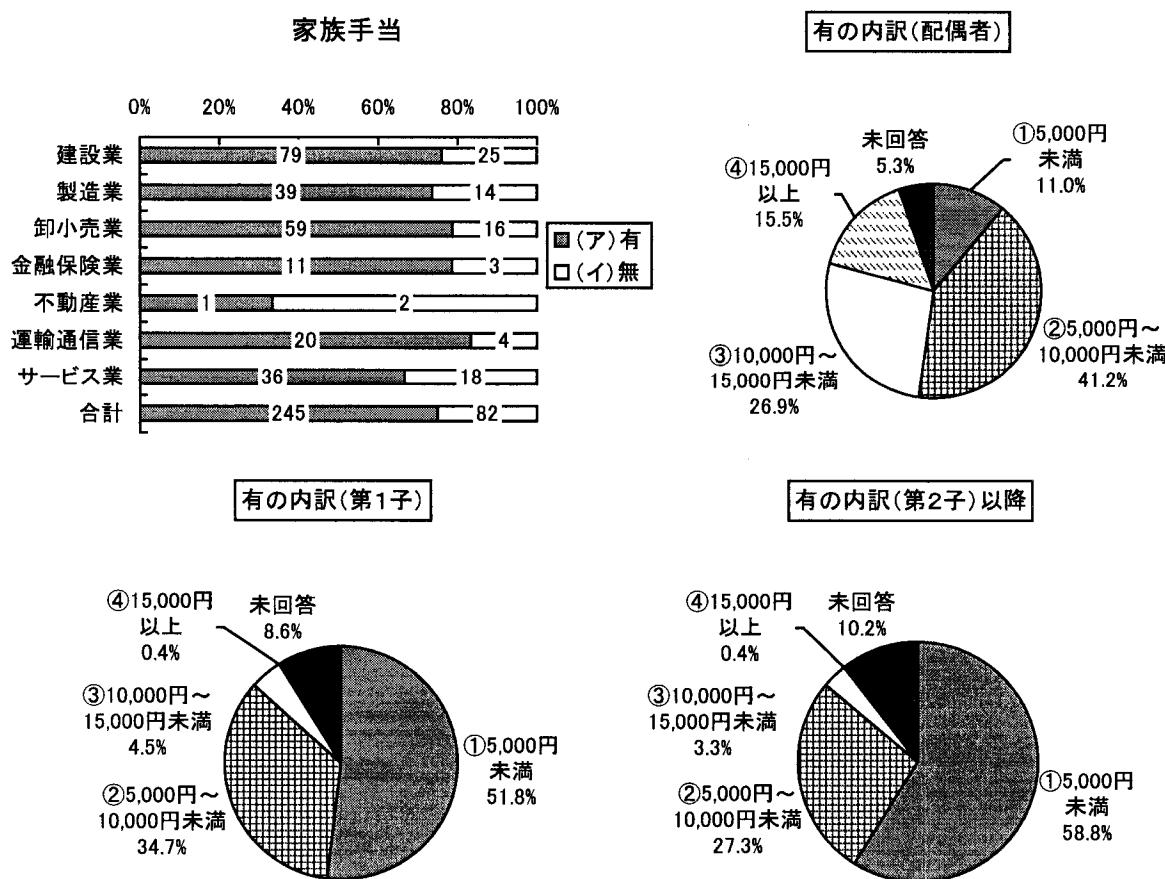


(4) 諸手当

ア 家族手当

家族手当について「有」と回答した事業所は 74. 9% (245事業所) で、前回調査より 0. 2ポイント減少している。(前回調査 75. 1%)

「有」の内訳で最も多いのは、配偶者については「5, 000円～10, 000円未満」で 41. 2% (101事業所)、第1子、第2子以降については「5, 000円未満」で、それぞれ 51. 8% (127事業所)、58. 8% (144事業所) となっている。

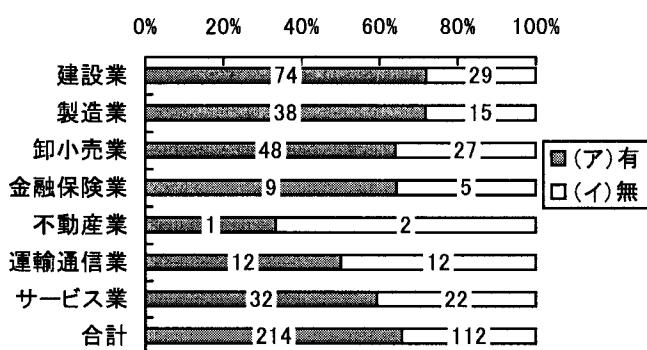


イ 住宅手当

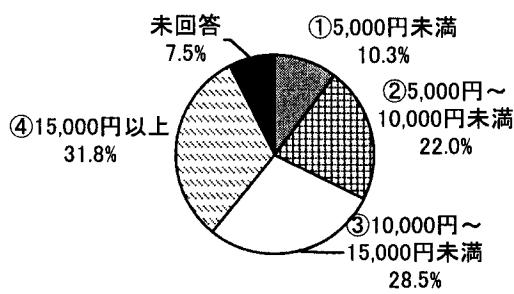
住宅手当について「有」と回答した事業所は、65.6%（214事業所）で、前回調査より1.5ポイント減少している。（前回調査 67.1%）

「有」の内訳で最も多いのは、持ち家が「15,000円以上」で31.8%（68事業所）、借家が「10,000円～15,000円未満」で26.6%（57事業所）となっている。

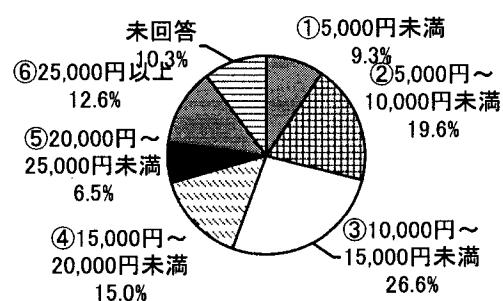
住宅手当



有の内訳(持ち家)



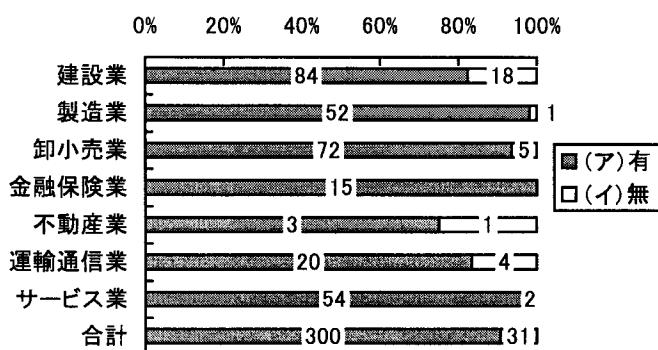
有の内訳(借家)



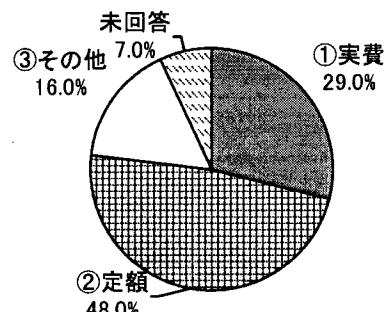
ウ 通勤手当

通勤手当について「有」と回答した事業所は90.6%（300事業所）で、前回調査より2.1ポイント減少している。（前回調査 92.7%）

通勤手当



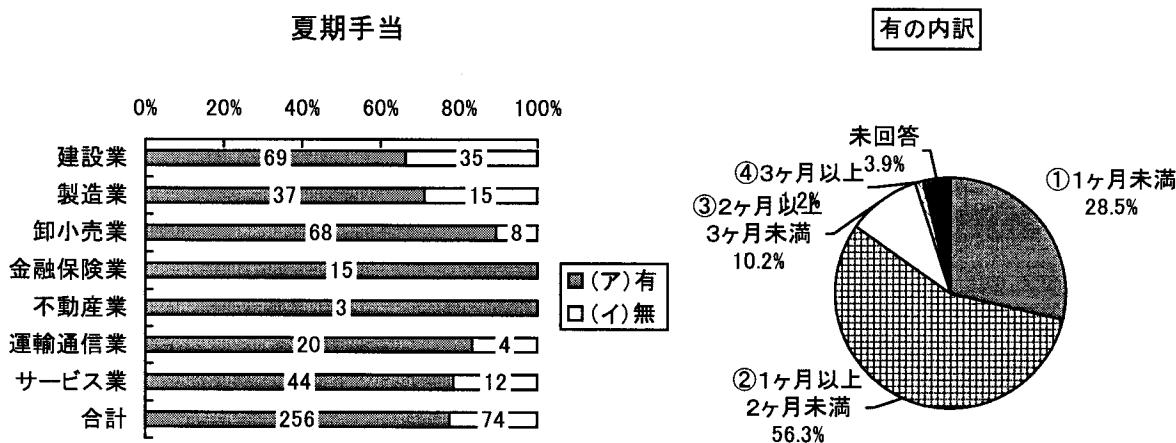
有の内訳



エ 夏期手当(夏期賞与)

夏期手当について「有」と回答した事業所は 77.6% (256事業所) で、前回調査より 2.0 ポイント減少している。(前回調査 79.6%)

「有」の内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く 56.3% (114事業所) となっている。

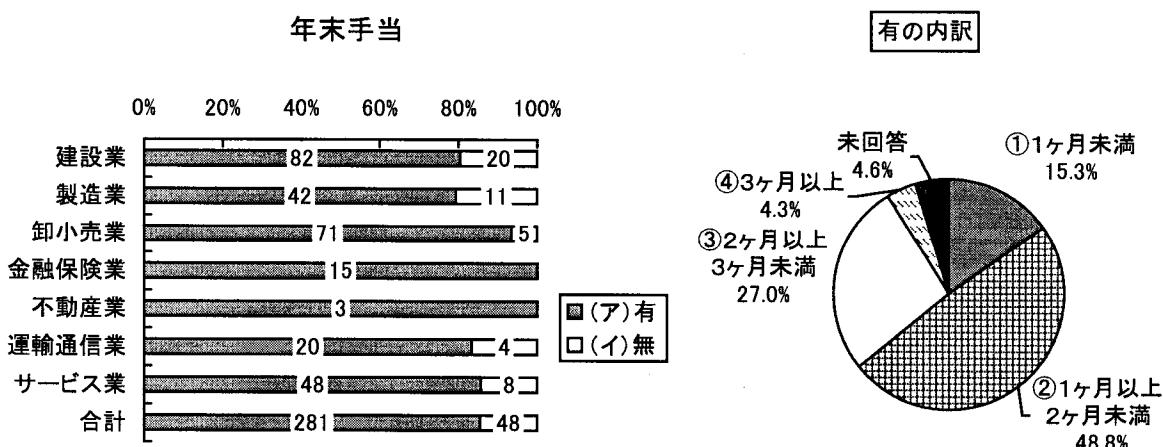


オ 年末手当(年末賞与)

年末手当について「有」と回答した事業所は 85.4% (281事業所) で、前回調査より 1.0 ポイント減少している。(前回調査 86.4%)

内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く、48.8% (137事業所) となっている。

夏期手当、年末手当ともに前回調査より減少している。



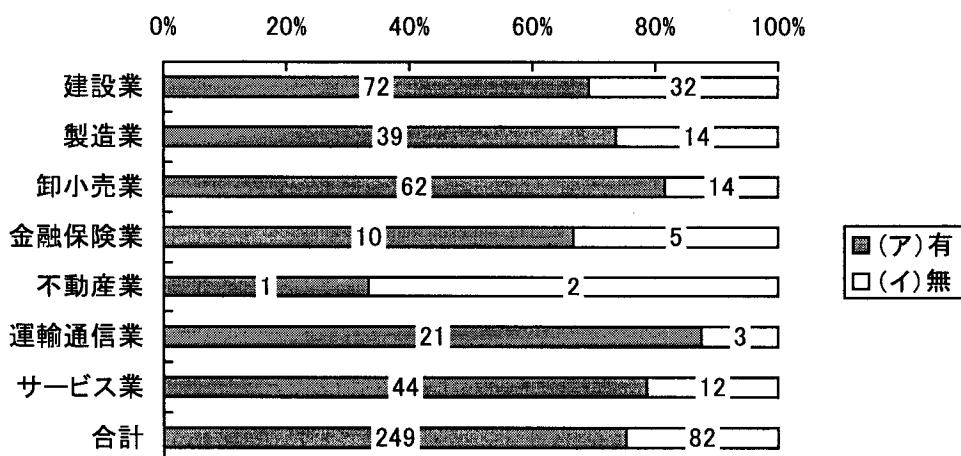
カ 燃料手当

燃料手当について「有」と回答した事業所は 75. 2% (249事業所)で、前回調査より 0. 9ポイント増加している。(前回調査 74. 3%)

「有」の内訳では 91. 6%の事業所が「現金支給」で、平均支給額は、世帯主が 108, 834円、非世帯主が 66, 629円、単身世帯主が 46, 310円となっており、前回調査より、世帯主、非世帯主、単身世帯主ともに減少している。

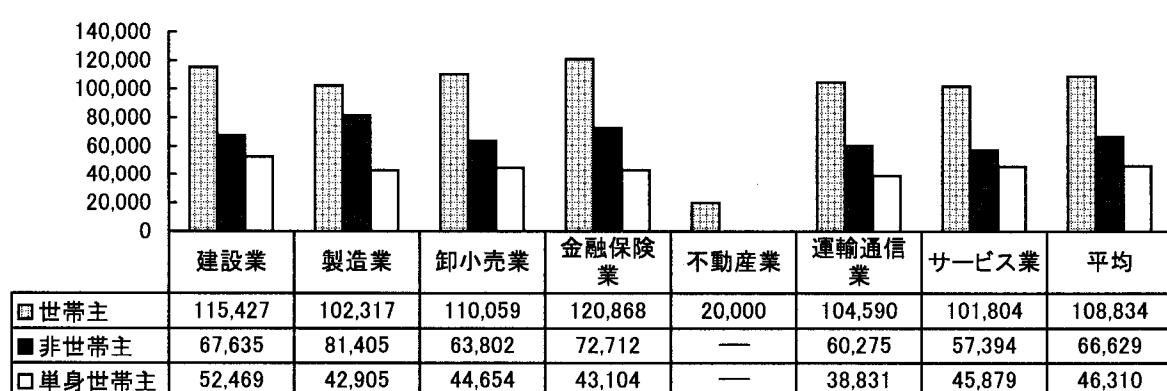
業種別では、世帯主については金融保険業が、非世帯主については製造業が、単身世帯主については建設業が最も高くなっている。

燃料手当



(円)

有のうち現金支給の内訳

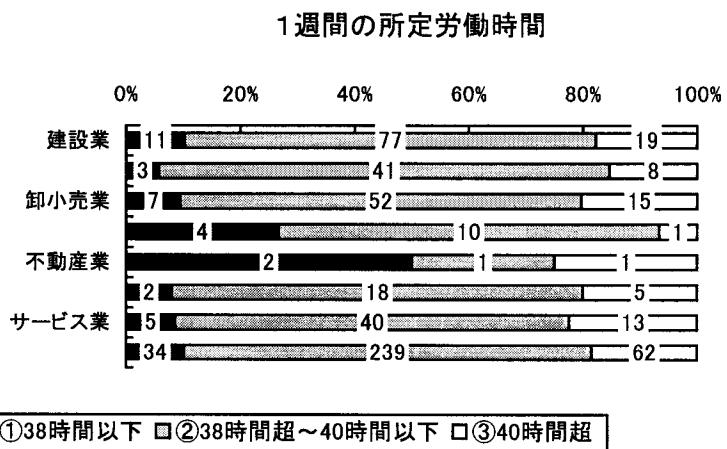


4 労働時間について

(1) 1週間の所定労働時間

1週間の所定労働時間は、「38時間超～40時間以下」と回答した事業所が239事業所と最も多く71.3%(前回調査74.1%)となっており、「38時間以下」と合わせて、81.4%の事業所で週40時間制を実施している。

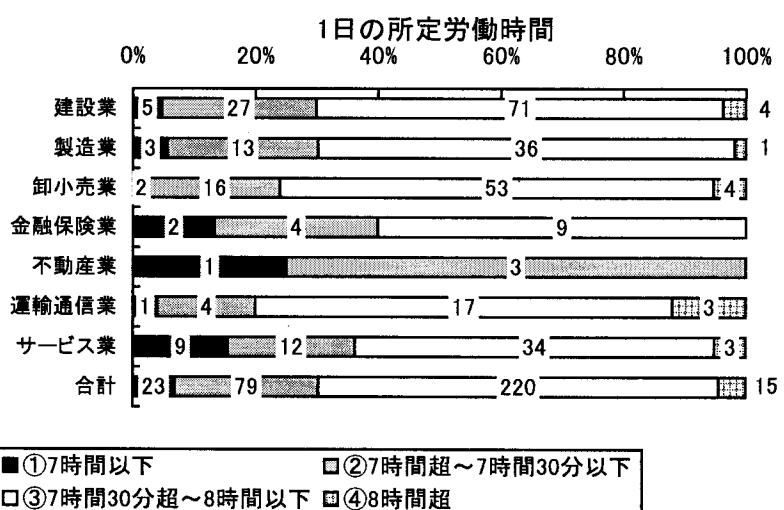
一方、「40時間超」と回答した事業所は18.5%で前回調査より、1.6ポイント増加している。(前回調査16.9%)



(2) 1日の所定労働時間

「7時間30分超～8時間以下」が65.3%(220事業所)と最も高く、前回調査より3.2ポイント増加している。(前回調査62.1%)

次いで、「7時間超～7時間30分以下」が23.4%(79事業所)で、前回調査より3.0ポイント減となっている。(前回調査26.4%)

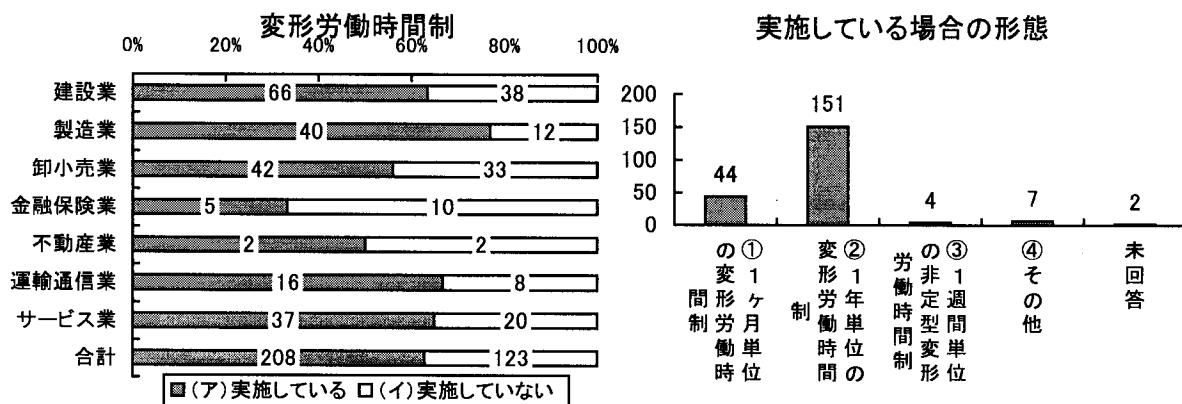


(3) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用していると回答した事業所は62.8%(208事業所)となっており、前回調査より0.8ポイント増加している。(前回調査62.0%)

業種別では、建設業が最も多く、66事業所が採用している。

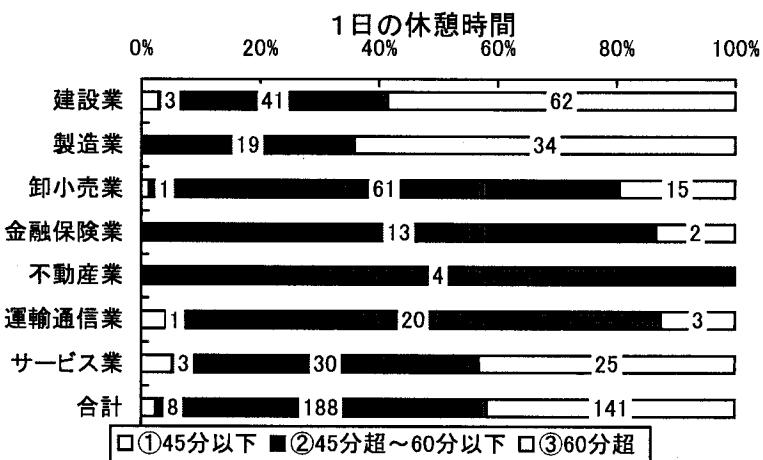
実施している形態は、「1年単位の変形労働時間制」が73.3%で、次いで「1ヶ月単位の変形労働時間制」が21.4%となっている。



(4) 1日の休憩時間

「45分超～60分以下」が 55.8% (188事業所)と最も多く、前回調査より0.2ポイント増加している。(前回調査 55.6%)

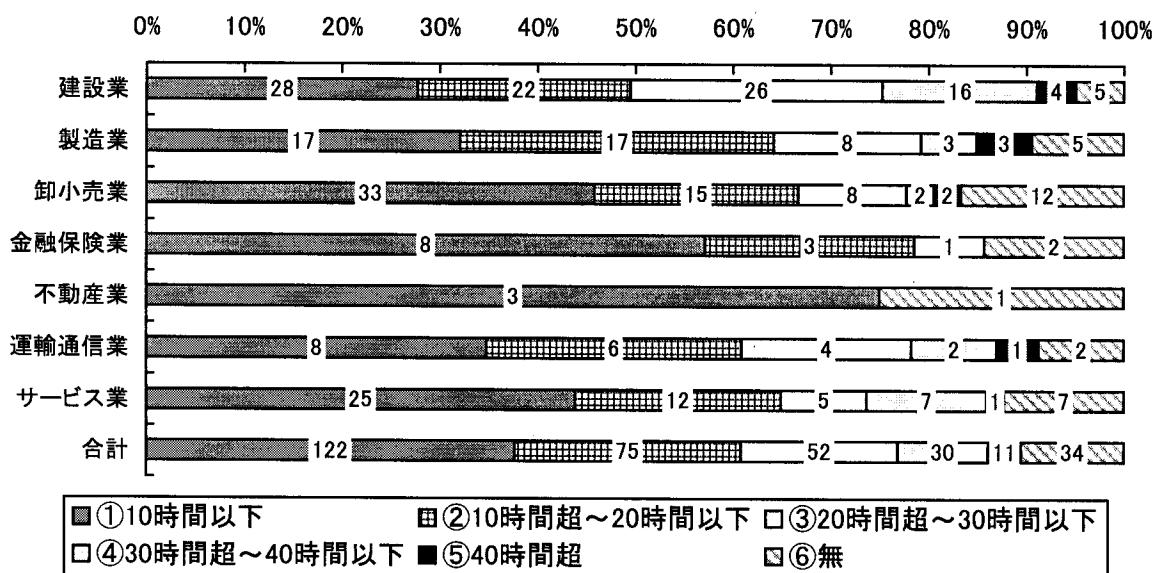
製造業で6割超、建設業でも6割弱が「60分超」と回答しており、休憩時間が比較的長いことがうかがえる。



(5) 1ヶ月の平均時間外労働

「10時間以下」が37.7%と最も多く、次いで「10時間超～20時間以下」が23.1%となっている。全体の76.8%が30時間以下で、前回調査より0.2ポイント減となっている。(前回調査 77.0%)

1ヶ月の平均時間外労働

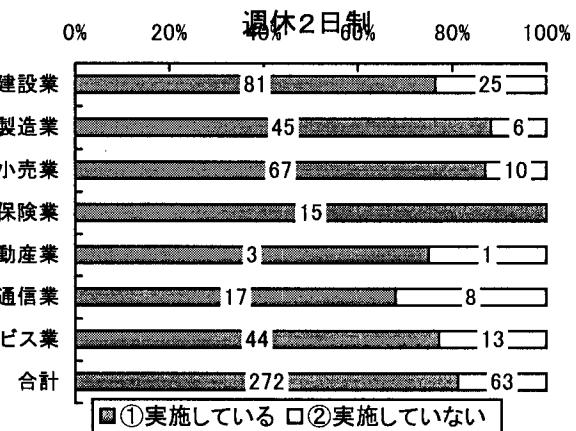


5 休日・休暇について

(1) 週休2日制

週休2日制については、272事業所(81.2%)が「有」と回答しており、前回調査より5.3ポイント減少している。(前回調査 86.5%)

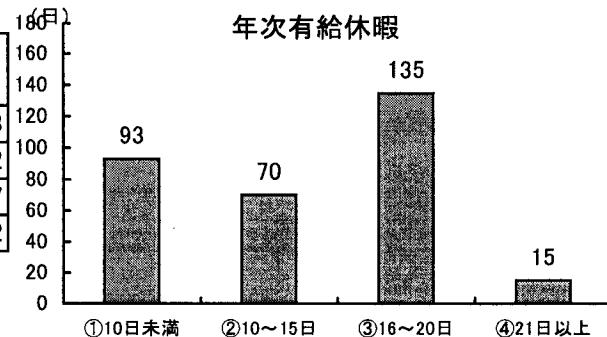
	H21年度 調査	H19年度 調査	増減
完全	32.0%	31.7%	0.3
隔週	21.3%	21.0%	0.3
月1回	6.3%	6.3%	0.0
月2回	11.4%	10.7%	0.7
その他	27.9%	30.0%	▲2.1
未回答	1.1%	0.3%	0.8



(2) 年次有給休暇

「16~20日」が最も多く、43.1%となっている。

	H21年度 調査	H19年度 調査	増減
10日未満	29.7%	21.9%	7.8
10~15日	22.4%	27.6%	▲5.2
16~20日	43.1%	46.8%	▲3.7
21日以上	4.8%	3.6%	1.2

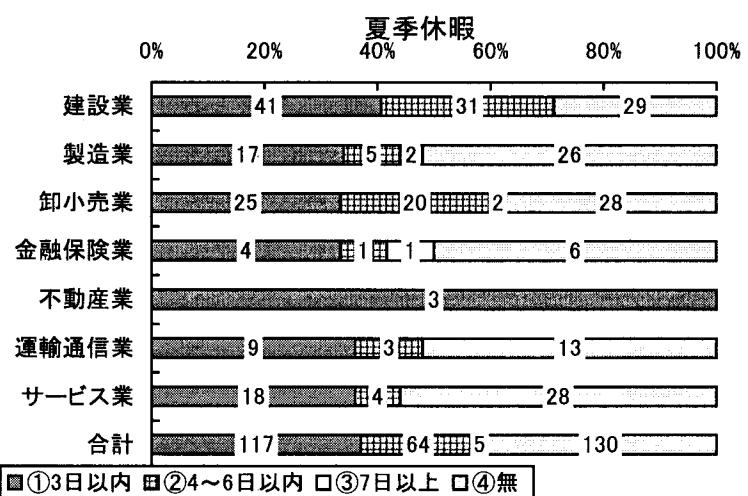


(3) その他の休暇

ア 夏季休暇

58.9%の事業所が何らかの形で「有」と回答している。最も多かったのは、「3日以内」で37.0%であった。「7日以上」の長期休暇は全体の1.6%であり、前回調査より1.5ポイント減となっている。(前回調査 3.1%)

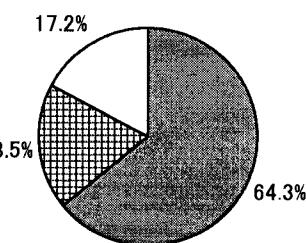
一方、「無」は41.4%で、前回よりも5.2ポイント増加した。(前回調査 36.2%)



イ 祝日休暇

「全部休み」が 64. 3%, 「一部休み」が 18. 5%となっている。

祝日休暇

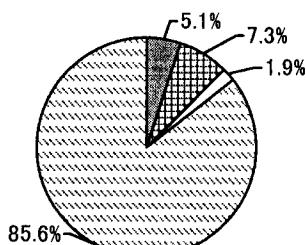


■①全部休み ■②一部休み □③無

ウ リフレッシュ休暇

「3日以内」が 5. 1%, 「4~6日以内」が 7. 3%, 「7日以上」が 1. 9%となっており、あまり制度化されているとはいえない、さらに「有」の割合が14. 3%で、前回調査(18. 3%)より 4. 0ポイント減少している。

リフレッシュ休暇

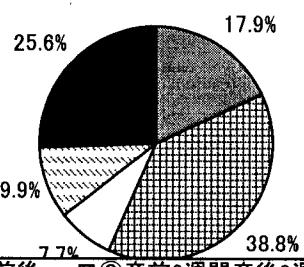


■①3日以内 ■②4~6日以内 □③7日以上 □④無

エ 産前産後休暇

「産前6週間産後8週間」が 38. 8%と最も多く、次いで「産前産後6週間」が 17. 9%, 「産前産後8週間前後」が 7. 7%で、産前産後休暇制度が有る事業所は74. 3%となり(前回調査77. 4%), 3. 1ポイント減少している。

産前産後休暇



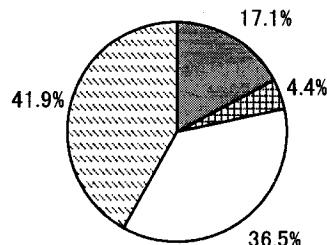
■①産前産後6週間前後 ■②産前6週間産後8週間
□③産前産後8週間前後 □④その他
■⑤無

オ 生理休暇

「有」と回答した事業所は、183事業所(58. 0%)となっており、内訳は「2日以内」が17. 1%, 「3日以上」が4. 4%となっている。

「無」は前回調査(39. 1%)と比べ、2. 8ポイント増加している。

生理休暇



■①2日以内 ■②3日以上 □③その他 □④無

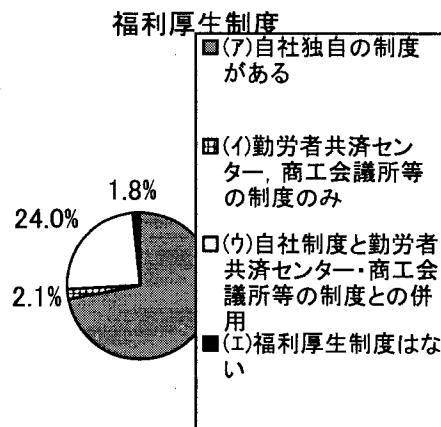
6 諸制度について

(1) 福利厚生制度

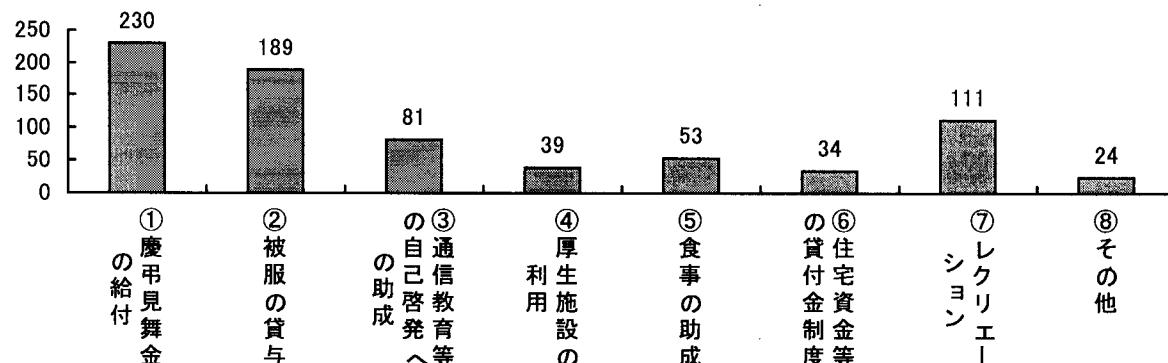
「自社独自制度」が 72.1%と前回調査(68.9%)より 3.2 ポイント増加、「自社制度と勤労者共済センター・商工会議所等の制度との併用」が 24.0%と 5.7 ポイント増加している。「勤労者共済センター、商工会議所等の制度のみ」が 2.1%と前回調査(10.6%)より 8.5 ポイント減少しているが、何らかの形で福利厚生制度が実施されている事業所は 98.2%と前回調査(97.8%)から 0.4 ポイント增加了。

自社制度の内容(複数回答)は、「慶弔見舞金」が最も多く、回答事業所の 71.9%で実施、「被服の貸与」が 59.1%、「レクリエーションの実施」が 34.7%となっている。

「制度なし」と回答した事業所は 1.8%で、前回調査(2.3%)より 0.5 ポイント減少した。そのうち、今後の導入予定は、全ての事業所が「予定なし」となっている。



福利厚生制度の内容



(2) 社会保険等

「厚生年金」「健康保険」「雇用保険」「労災保険」「健康診断」については、いずれも 97.0%以上が「有」と回答しており、前回調査とほぼ同率の高い割合を保っている。

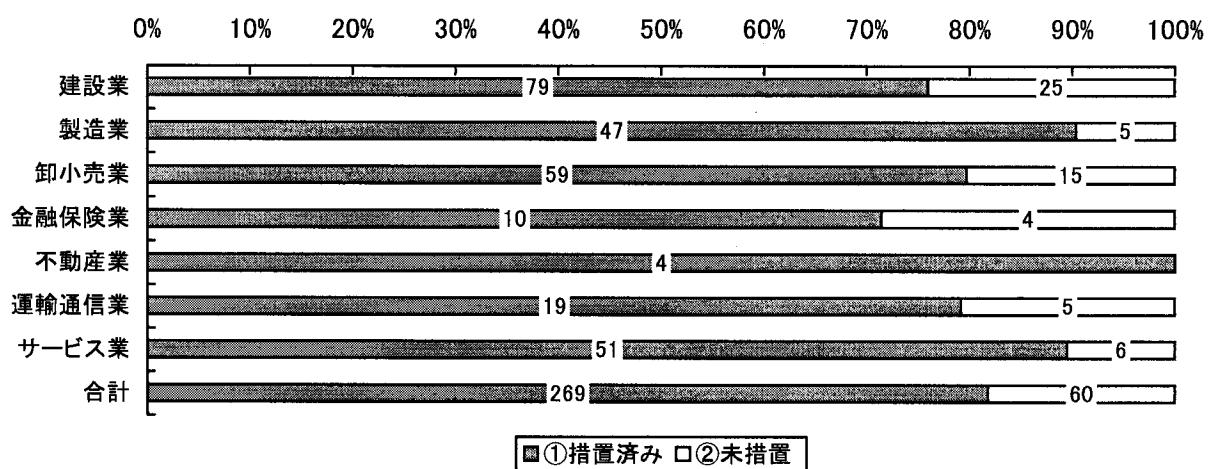
	厚生年金		健康保険		雇用保険		労災保険		健康診断	
	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無
平成21年度 調査(%)	98.5	1.5	98.5	1.5	99.4	0.6	99.4	0.6	97.3	2.7
平成19年度 調査(%)	97.1	2.9	98.0	2.0	99.7	0.3	99.7	0.3	97.4	2.6

(3) 高年齢者雇用確保措置

改正高年齢者雇用安定法に基づき、平成18年4月から導入が義務付けられた「高年齢者雇用確保措置」について、「措置済み」と答えた事業所は81.8%で、前回調査(77.8%)から4.0%増加している。

業種別に見ると、導入率が9割を超えているのは、製造業と不動産業の2業種で、8割を超えているのはサービス業のみである。

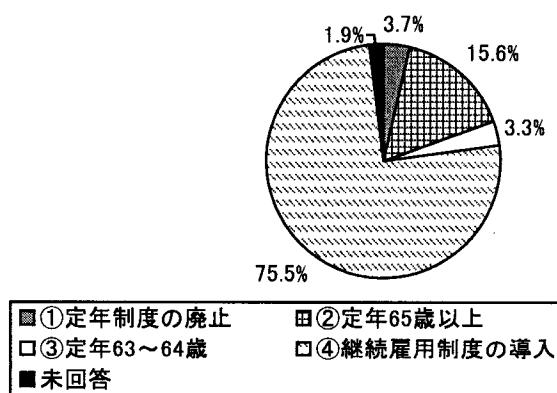
高年齢者雇用確保措置について



「①措置済み」の内訳

高年齢者雇用確保措置について、「措置済み」と回答した269事業所のうち、「継続雇用制度の導入」が75.5%で、次いで「定年65歳以上」が15.6%、「定年制度の廃止」が3.7%、「定年63~64歳」が3.3%となっている。

措置済みの内訳

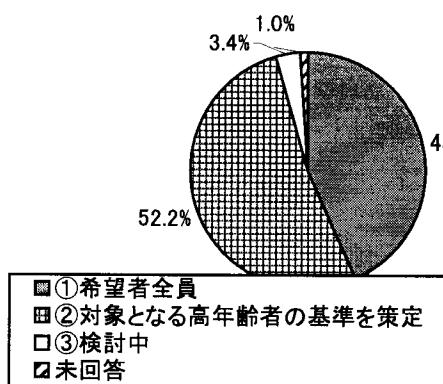


※①の措置済みのうち「④継続雇用制度の導入」の内訳

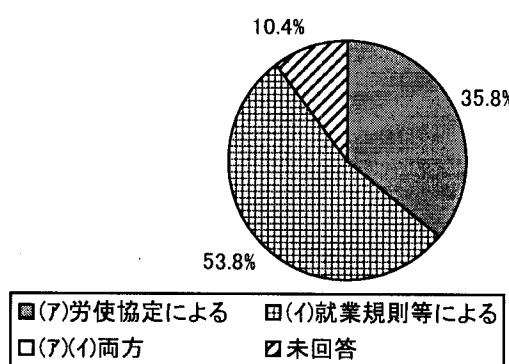
継続雇用制度を導入したと回答した事業所 203社のうち、その対象を「希望者全員」とした事業所は 43. 3% (88社)で、対象となる高年齢者の基準を策定して継続雇用制度を導入した事業所は 52. 2% (106社)となっており、検討中は 3. 4% (7社)であった。

また、対象となる高年齢者の基準を労使協定によって締結した事業所は 35. 8% (38社)、就業規則等で基準を定めた事業所は 53. 8% (57社)となっている。

継続雇用制度の導入について



対象となる高年齢者の基準の内訳

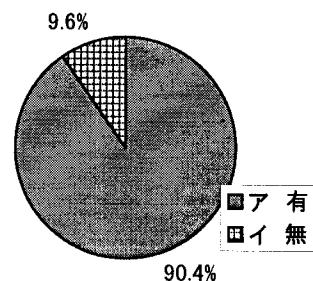


(4) 退職金制度(複数回答)

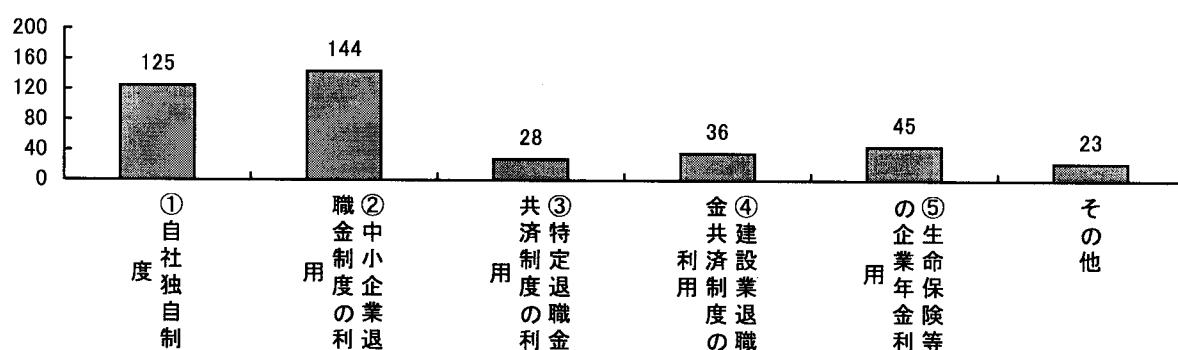
「有」が 90. 4% で、前回調査よりも 2. 9ポイント減となっている。(前回調査 93. 3%)

退職金制度「有」の内訳(複数回答)は、「中小企業退職金制度の利用」が最も多く、回答事業所の 48. 0% で導入されており、次いで「自社独自制度」、「生命保険等の企業年金利用」となっている。

退職金制度



有の内訳



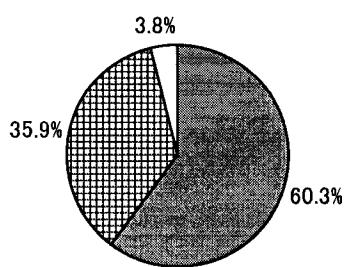
(5) 育児休業制度

育児休業制度が就業規則に定められていると答えた事業所は 60. 3% (205事業所) で、前回調査(65. 8%)より 5. 5ポイント減となっている。

休業中の賃金の取扱いについては、「有給」10. 2%, 「一部有給」13. 7%, 「無給」73. 2%となっている。

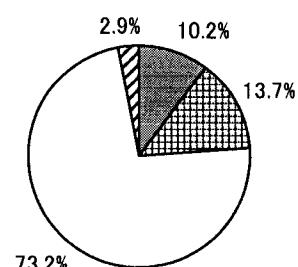
過去1年間の取得者は 39人で、前回調査より 5人増加した。内訳は男性 1人、女性 38人となっている。1人当たりの平均取得日数は 116日となっている。

就業規則への定め



■ア 有 ■イ 無 □未回答

休業中の賃金の取扱い



■①有給 ■②一部有給 □③無給 □未回答

(6) 介護休業制度

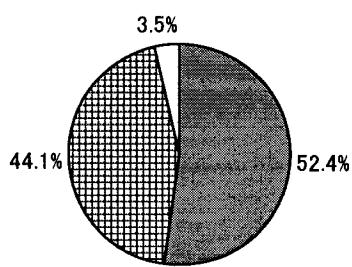
介護休業制度が就業規則に定められていると答えた事業所は 52. 4% (178事業所) で、前回調査より 2. 1ポイント増加し、若干の改善が見られるものの低い水準となっている。

(前回調査 50. 3%)

休業中の賃金の取扱いについては、「有給」10. 1%, 「一部有給」12. 4%, 「無給」75. 8%となっている。

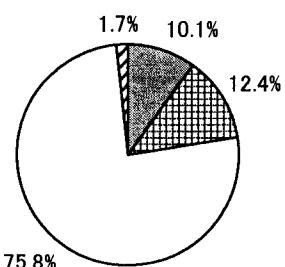
過去1年間の取得者は 8人で、前回調査より 6人増加した。内訳は男性 4人、女性 4人となっており、1人当たりの平均取得日数は 21日となっている。制度化は徐々に進んでいるが、育児休業に比べて制度の活用は少ない。

就業規則への定め



■ア 有 ■イ 無 □未回答

休業中の賃金の取扱い



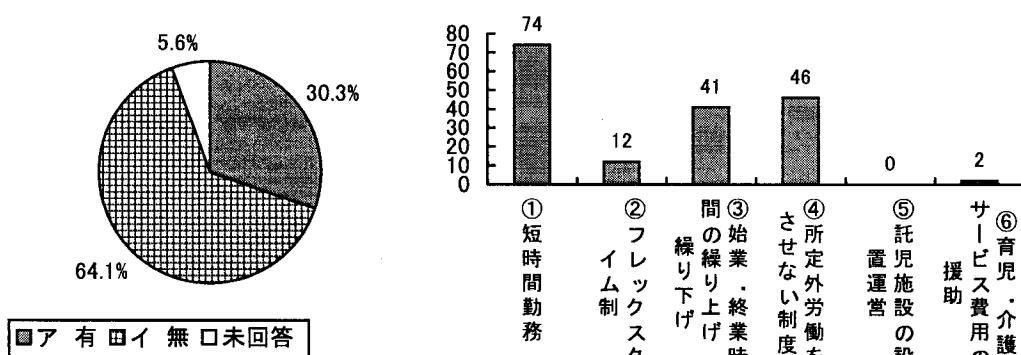
■①有給 ■②一部有給 □③無給 □未回答

(7) 育児・介護に係わる休業制度以外の措置

措置が「有」と回答した事業所は 30. 3% (103事業所) で、前回調査よりも 3. 2 ポイント増加している。(前回調査 27. 1%)

措置の内容としては、「短時間勤務」の 74 事業所が最も多く、前回調査より 8 事業所が増加した。次いで「所定外労働をさせない制度」が 46 事業所、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が 41 事業所となっている。

育児・介護休業以外の措置



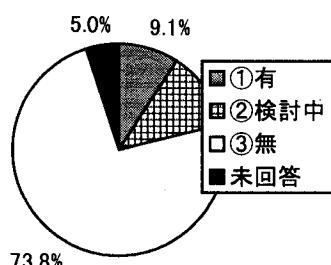
■ア 有 □イ 無 □未回答

(8) 育児(妊娠・出産を含む)・介護のために一度退職した者の再雇用制度

「有」と答えた事業所は 9. 1% (31事業所) で、前回調査 (7. 1%) より 2. 0 ポイント増加し、「検討中」は 12. 1% で、前回調査 (15. 3%) より 3. 2 ポイント減となっている。

再雇用された人数は、育児休業で 16 人(前回調査 6 人)、介護休業で 1 人(前回調査 1 人)となっている。

育児・介護のために一度退職した者の再雇用制度

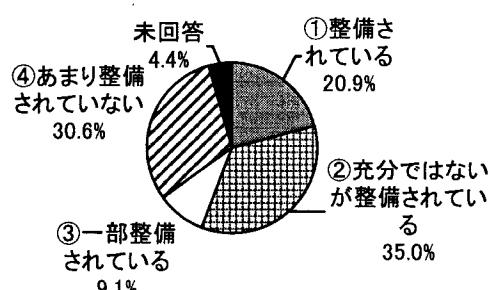


(9) 社員が子育てしやすい職場環境

ア 男性社員

「充分ではないが整備されている」と回答した事業所が最も多く 35. 0% (119事業所) で、「整備されている」と合わせると 5 割を越す結果となっている。また、「あまり整備されていない」と回答した事業所は 30. 6% (104事業所) で前回調査より 2. 4 ポイント減となっている。(前回調査 33. 0%)

男性社員が子育てしやすい職場環境



イ 女性社員

「整備されている」と回答した事業所は 25. 6% (前回調査 25. 5%) 87 事業所となっている。

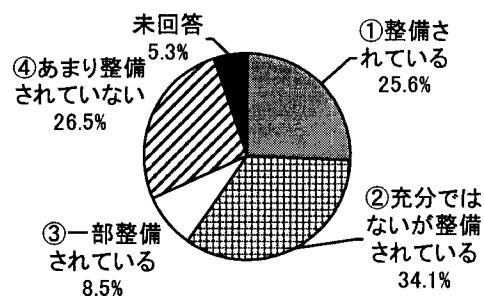
一方で、「あまり整備されていない」と回答した事業所は 26. 5% (前回調査 29. 9%) 90 事業所で、全体的に女性社員に対する子育てしやすい環境は改善されつつある。

(10) 男女の固定的な性別役割分担

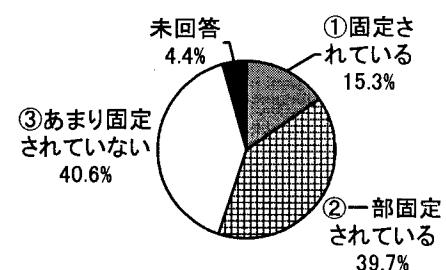
「固定されている」「一部固定されている」の合計は 55. 0% と前回調査より 8. 2 ポイント減となっている。(前回調査 63. 2%)

また、「あまり固定されていない」は前回調査より 5. 5 ポイント増加している。(前回調査 35. 1%)

女性社員が子育てしやすい職場環境



男女の固定的な性別役割分担

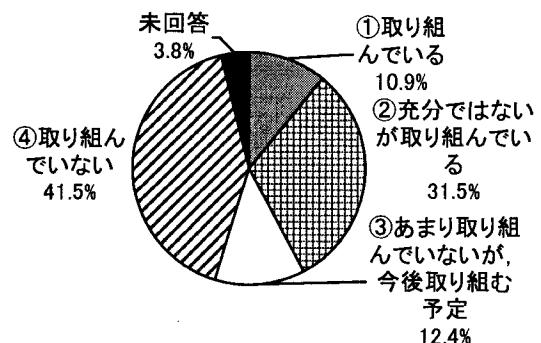


(11) 女性社員の職域拡大や教育訓練などのポジティブ・アクションについての企業の自主的な取り組み

「取り組んでいる」が 10. 9%, 「充分ではないが取り組んでいる」が, 31. 5% であり、両者を合計しても 42. 4%。

一方、「取り組んでいない」は 41. 5% と前回と同じ割合で、「あまり取り組んでいないが、今後取り組む予定」は前回調査(18. 1%)より 5. 7 ポイント減の 12. 4% となっている。

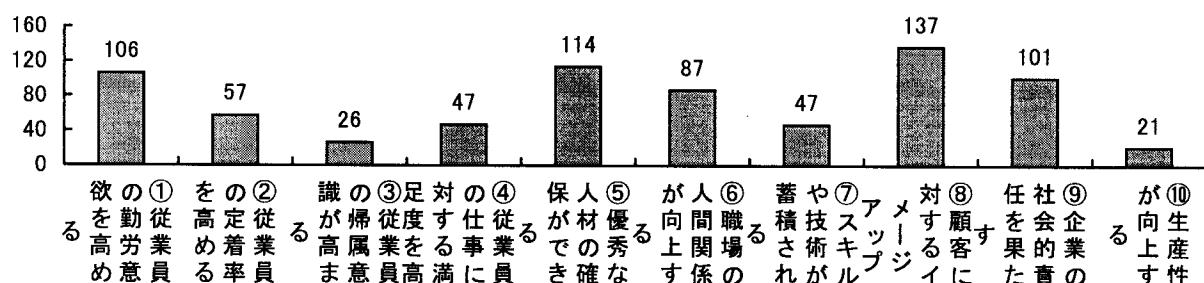
女性社員のポジティブ・アクションについての取組



(12) 女性の登用が企業に与える効果が大きいと思うもの(複数回答)

「顧客に対するイメージアップ」が 137 事業所と最も多く、次いで「優秀な人材の確保ができる」が 114 事業所となっている。

女性の登用が企業に与える効果が大きいと思うもの



7 労働力について

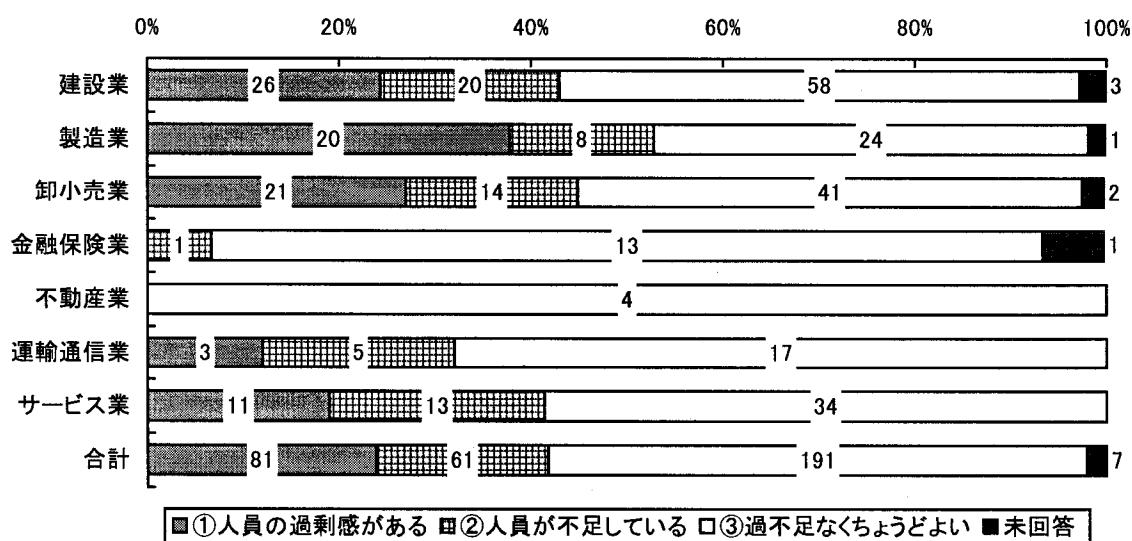
(1) 現在の労働力と今後の予定

ア 人員過不足の状況

人員過不足の状況については、56.2%の事業所が「過不足なくちょうどよい」と回答しているが、前回調査(60.9%)より4.7ポイント減となっている。一方、「人員の過剰感がある」は23.8%で、前回調査(14.9%)から8.9ポイント増加し、「人員が不足している」は17.9%で、前回調査(23.1%)より5.2ポイント減少している。

人員過剰感が最も高いのは製造業で、人員不足感が最も高いのはサービス業となっている。

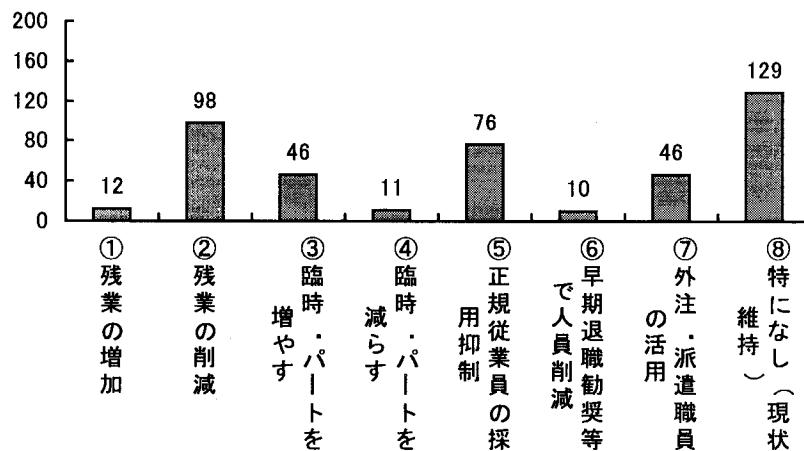
人員過不足の状況



イ 今後の予定・対応策(複数回答)

今後の対応策については、「特になし(現状維持)」が最も多く、回答事業所の39.1%であった。次いで、「残業の削減」(29.7%),「正規従業員の採用抑制」(23.0%)となっている。

今後の予定・対応策



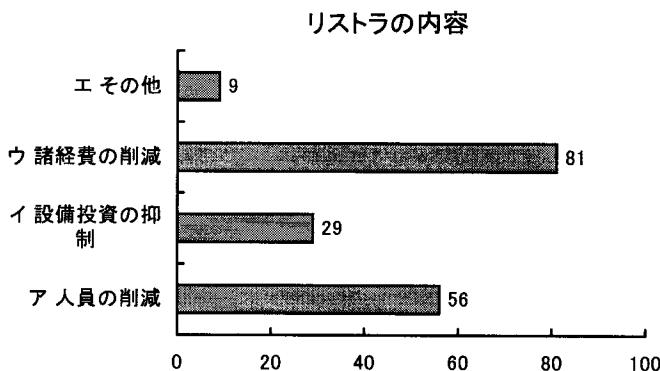
(2) リストラ(企業再構築)の現状

リストラを「実施していない、実施しない」と回答した事業所が 67. 6%で前回調査より 6. 0 ポイント減少(前回調査 73. 6%)している。

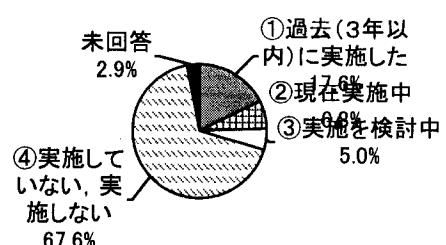
一方、検討中も含め「実施した」「実施中」を合計すると、29. 4%で(前回調査 25. 9%) 3. 5 ポイント増加している。

ア リストラの内容(複数回答)

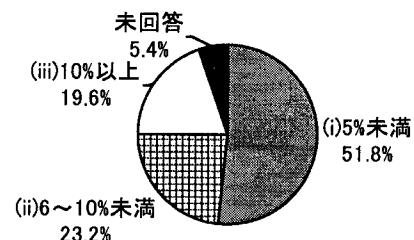
具体的な内容を見てみると、諸経費の削減が 46. 3%と最も多く、次いで人員の削減が 32. 0%となっており、削減幅 5%未満が 51. 8%と最も多い。



リストラ(企業再構築)の現状



ア 人員の削減の内訳



(3) ワークシェアリングについて

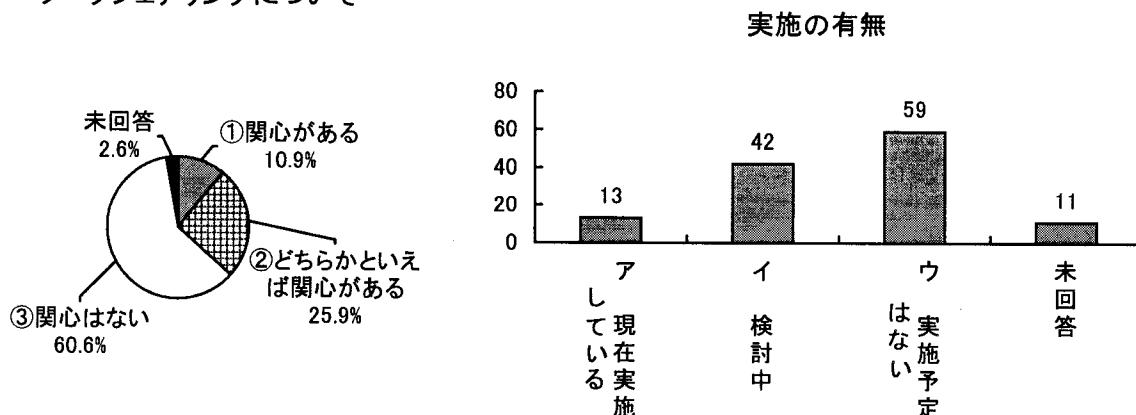
「関心はない」と回答した事業所が 60. 6%(206事業所)と、前回調査(59. 8%)と同様、依然として関心度は低調となっている。

ア 実施の有無

「関心がある」「どちらかといえば関心がある」と回答した 125 事業所のうち、「実施している」のは 10. 4%(13 事業所)で前回調査より 1. 4 ポイント增加了。(前回調査 9. 0%)

一方で、関心はあるが「実施予定はない」も 47. 2%(59 事業所)と、前回調査より 12. 9 ポイント增加了。(前回調査 34. 3%)

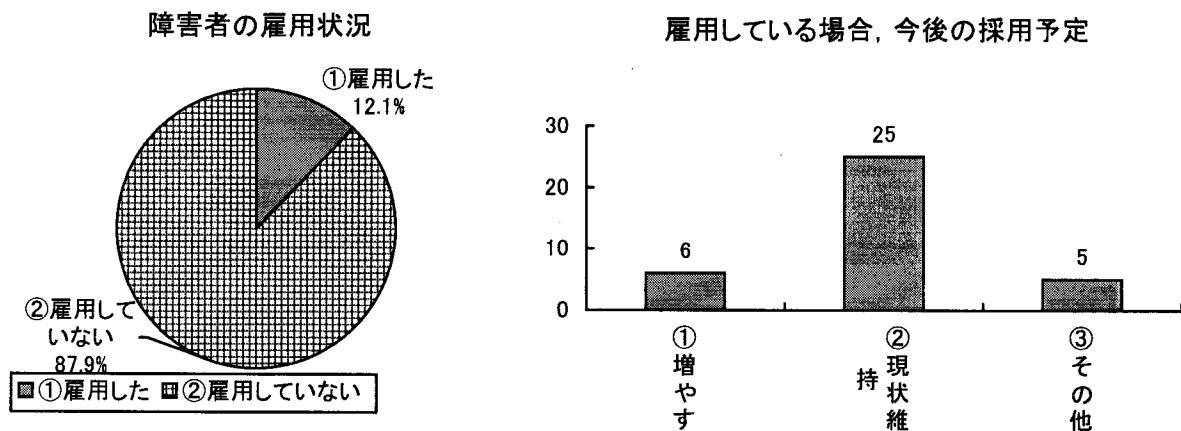
ワークシェアリングについて



(4) 障害者の雇用状況

過去1年間に障害者を雇用したと回答した事業所は、回答事業所 331事業所のうち 40事業所(12.1%)であり、前回調査から事業所数に変化はないが、0.5ポイント増加している。(前回調査11.6%)業種別に見ると、卸小売業が最も多く、12事業所が雇用している。

また、雇用している事業所のうち、今後の予定として 62.5%が「現状維持」と答えており、雇用していない事業所では 90.0%が「雇用予定はない」と回答している。



(5) 新規学卒者の採用状況

ア 平成21年4月の採用状況

「採用した」と回答した事業所は 79事業所で、採用した人数は 305人となっており、前回調査より 40人減少している。採用人数が最も多かったのはサービス業(114人)である。学歴別で最も多かったのは高校卒(146人)であるが、前回調査(158人)より 12人減少している。

新規学卒者の採用状況

	採用した		採用しなかった		合計
	事業所数(社)	人数(人)	事業所数(社)	事業所数(社)	
平成21年度調査	79 (23.6%)	305	256 (76.4%)	335	(100.0%)
平成19年度調査	99 (28.5%)	345	248 (71.5%)	347	(100.0%)
増 減	▲ 20	▲ 40	8	▲ 12	

「採用した」の学歴別内訳

(単位:人)

	中学卒	高校卒	短大・高専卒	大学卒	合計
平成21年度調査	4 (1.3%)	146 (47.9%)	55 (18.0%)	100 (32.8%)	305 (100.0%)
平成19年度調査	1 (0.3%)	158 (45.8%)	66 (19.1%)	120 (34.8%)	345 (100.0%)
増 減	3	▲ 12	▲ 11	▲ 20	▲ 40

また、採用しなかった場合の「採用しなかった理由」については、「先行き不透明」が27.7%、「人件費抑制」が16.4%、「人材不足」が4.7%であった。

採用しなかった理由

(単位:社)

	人件費抑制	先行き不透明	人材不足	その他	未回答	計
平成21年度調査	42 (16.4%)	71 (27.7%)	12 (4.7%)	83 (32.4%)	48 (18.8%)	256 (100.0%)
平成19年度調査	51 (20.5%)	54 (21.7%)	18 (7.2%)	79 (31.7%)	47 (18.9%)	249 (100.0%)

イ 平成22年4月の採用予定

平成22年4月の採用予定については、「有」が19.6%(63事業所),「無」が44.4%(143事業所),「未定」が36.0%(116事業所)となっている。

「有」と回答した事業所の採用予定人数は、中学卒が2人、高校卒が82人、短大・高専卒が27人、大学卒が112人となっており、合計数は前回調査より116人減少している。

新規学卒者の採用予定

(単位:社)

	有	無	未定	計
平成21年度調査 (H22年4月の採用予定)	63 (19.6%)	143 (44.4%)	116 (36.0%)	322 (100.0%)
平成19年度調査 (H20年4月の採用予定)	87 (25.8%)	144 (42.7%)	106 (31.5%)	337 (100.0%)

新規学卒者の採用予定(学歴別内訳)

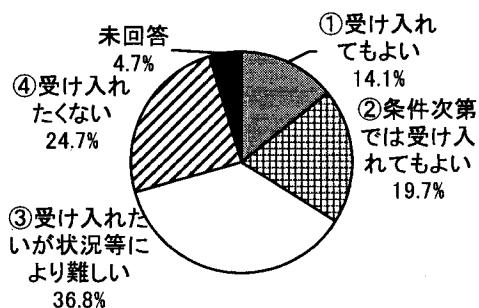
(単位:人)

	中学卒	高校卒	短大・高専卒	大学卒	合計
平成21年度調査 (H22年4月の採用予定)	2 (0.9%)	82 (36.8%)	27 (12.1%)	112 (50.2%)	223 (100.0%)
平成19年度調査 (H20年4月の採用予定)	0 (0.0%)	155 (45.7%)	82 (24.2%)	102 (30.1%)	339 (100.0%)
増減	2	▲ 73	▲ 55	10	▲ 116

(6) インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ
インターンシップ制度を通じて「受け入れてもよい」「条件次第では受け入れてもよい」と回答した事業所は、全体の33.8%(115事業所)で、前回調査より3.6ポイント、11事業所増加した。
(前回調査30.2%, 104事業所)

一方、「受け入れたいが状況等により難しい」、「受け入れたくない」は61.5%で6.5ポイント減少した。(前回調査68.0%)

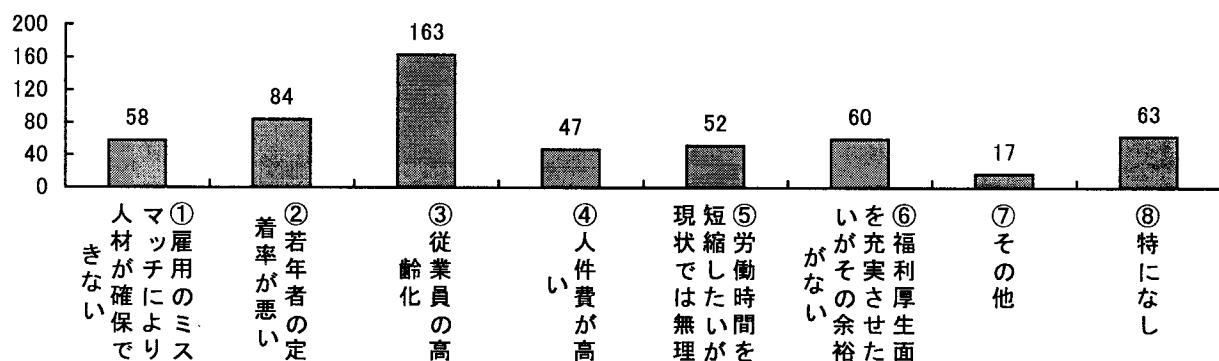
インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ



(7) 雇用に関する問題点(複数回答)

「従業員の高齢化」が最も多く 163 事業所が回答しており、次いで「若年者の定着率が悪い」が 84 事業所、「福利厚生面を充実させたいがその余裕がない」が 60 事業所と続いた一方で、「特に無し」との回答も 63 事業所にのぼった。

雇用に関する問題

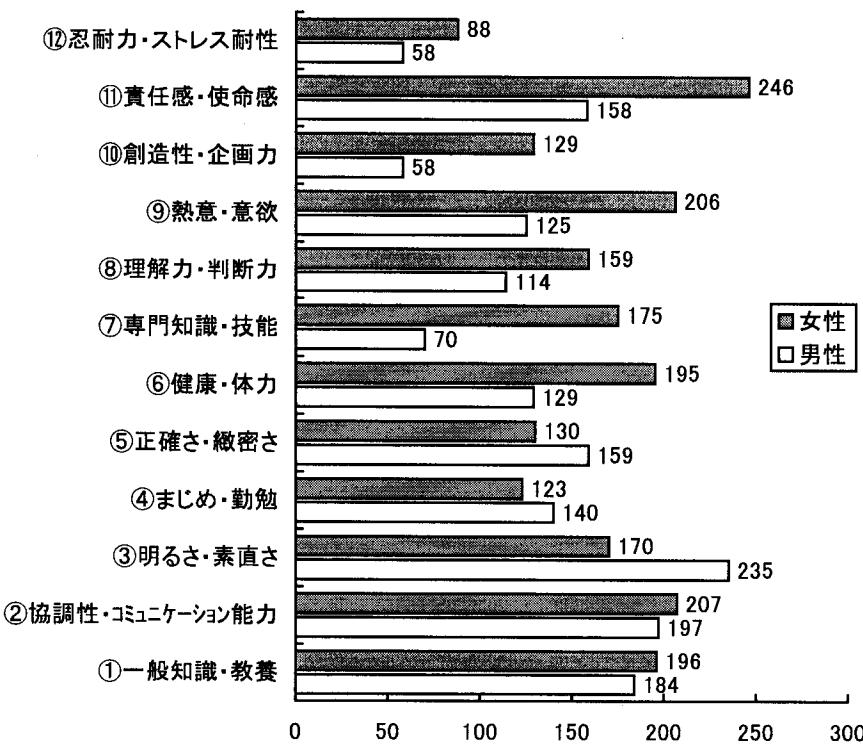


(8) 従業員に期待する資質・能力(複数回答)

女性従業員では「責任感・使命感」が最も多く 246 事業所、次いで「協調性・コミュニケーション能力」207 事業所、「熱意・意欲」206 事業所、「一般知識・教養」196 事業所となっている。

一方、男性従業員では「明るさ・素直さ」が最も多く 235 事業所、次いで「協調性・コミュニケーション能力」197 事業所、「一般知識・教養」184 事業所、「正確さ・緻密さ」159 事業所となっている。

従業員に期待する資質・能力



8 パートタイム労働者の雇用について

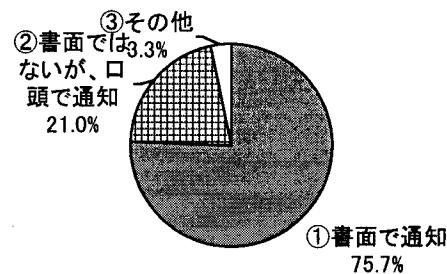
調査回答事業所のうち、パートタイム労働者を雇用しているとした事業所から回答を得たものである。
(回答事業所数 181)

(1) 雇用の際の条件明示

雇用条件の明示は、「書面で通知」が 75.7%で前回調査より 2.6 ポイント増加(前回調査 73.1%)、「書面ではないが口頭で通知」が 21.0%で前回調査より 4.3 ポイント減少(前回調査 25.3%)している。

一方、「その他」が 3.3%で前回調査より 1.7 ポイント増加している(前回調査 1.6%)

雇用の際の条件明示

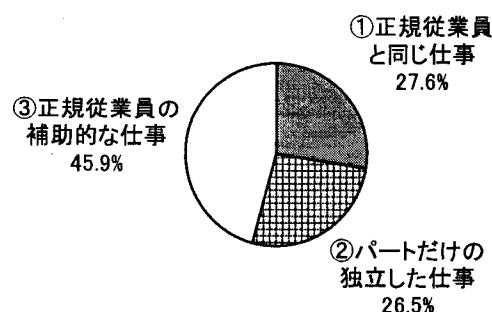


(2) 仕事の内容

「正規従業員と同じ仕事」が 27.6%で前回調査より 2.0 ポイント減となっている(前回調査 29.6%)

「パートだけの独立した仕事」が 26.5%で 5.3 ポイント増(前回調査 21.2%)
「正規従業員の補助的な仕事」が 45.9%で 3.3 ポイント減(前回調査 49.2%)となっている。

仕事の内容

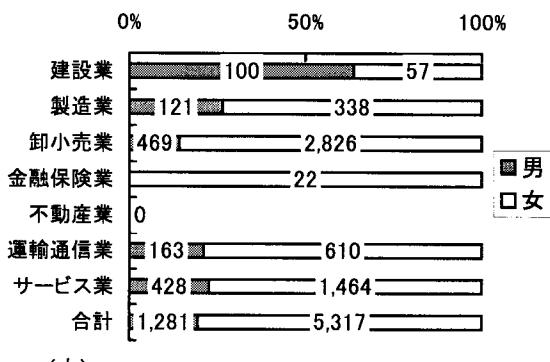


(3) 労働者の概要

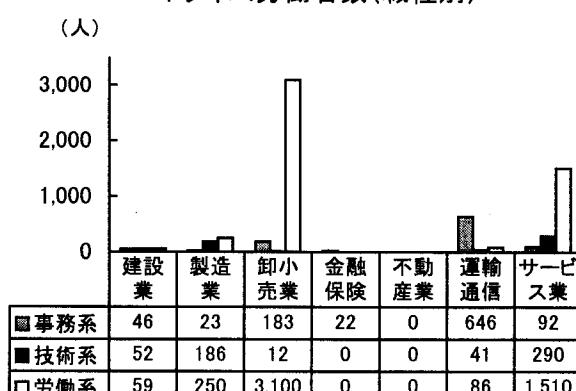
パートタイム労働者を雇用していると回答した 181 事業所で雇用されている人数は、6,598 人となっている。業種別では、卸小売業(3,295 人), サービス業(1,892 人), 運輸通信業(773 人)の順で多く、男女別では、男性 1,281 人(19.4%), 女性 5,317 人(80.6%)で、女性の比率が非常に高くなっている。

業種別では、労働系(5,005 人), 事務系(1,012 人), 技術系(581 人)の順となっている。

パートタイム労働者数



パートタイム労働者数(職種別)



(4) 平均時間給

時間給の職種別平均では、男性では労働系の賃金が高く884円、女性では事務系の賃金が高く906円となっている。

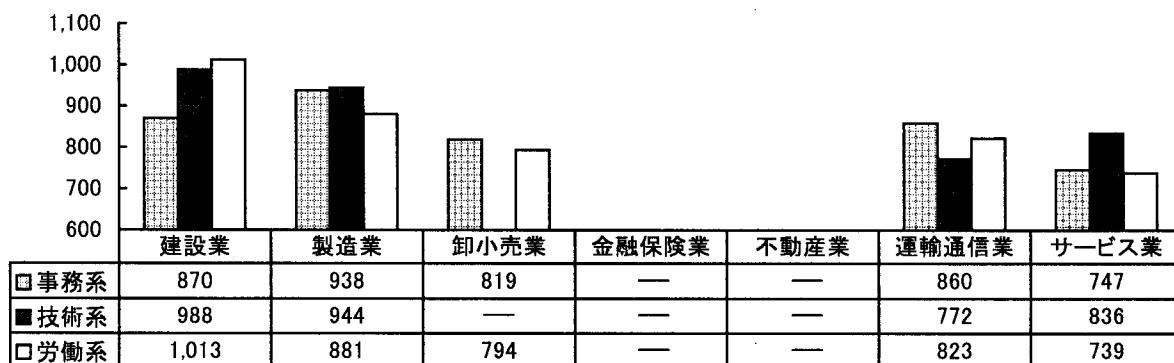
また、労働系の賃金は男女ともに前回調査より増加している。

職種別時間給の比較

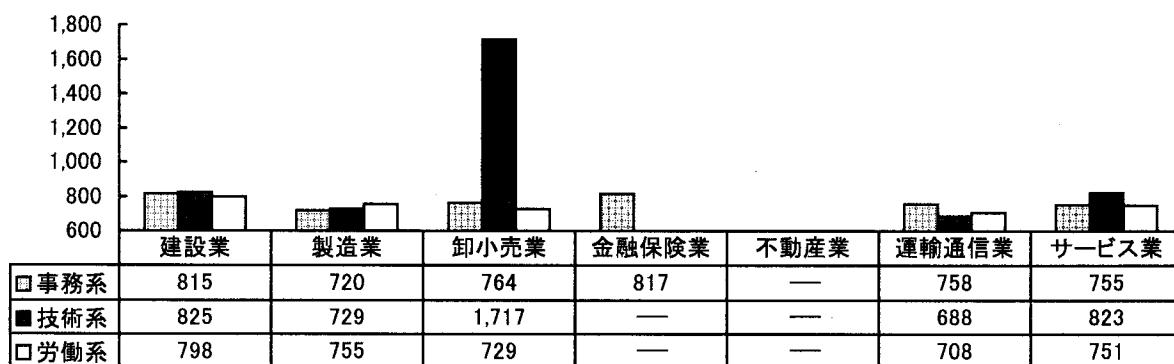
(単位:円)

	男 性			女 性		
	事務系	技術系	労働系	事務系	技術系	労働系
平成21年度調査	821	770	884	906	819	746
平成19年度調査	1,072	953	861	749	871	735
増 減	▲ 251	▲ 183	23	157	▲ 52	11

パートタイム時間給(男性)



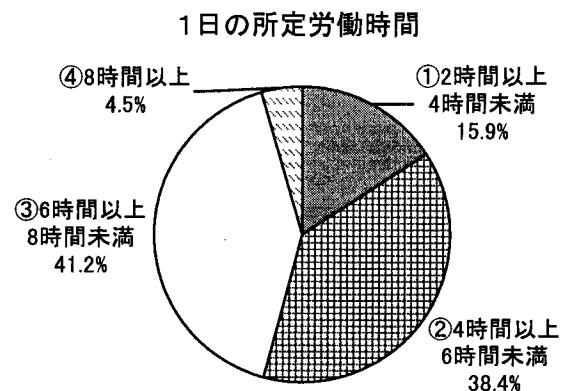
パートタイム時間給(女性)



(5) 1日の所定労働時間(複数回答)

「6時間以上8時間未満」が41.2%と最も多く(前回調査42.4%),「4時間以上6時間未満」が38.4%(前回調査39.8%)と続いている。

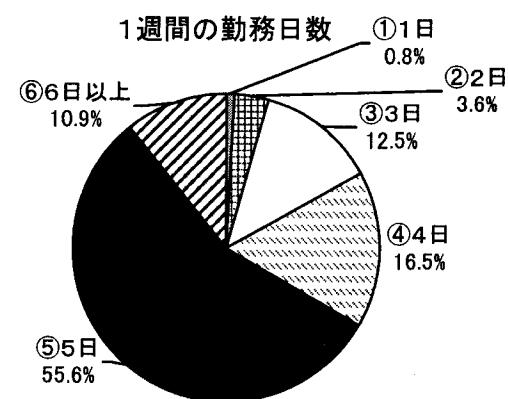
また、「2時間以上4時間未満」が15.9%と前回調査より3.8ポイント増加(前回調査12.1%)する一方、「8時間以上」が4.5%と前回調査から1.1ポイント減少(前回調査5.6%)し、1日の所定労働時間は全体として減少している。



(6) 1週間の勤務日数(複数回答)

1週間の勤務日数は、「5日」が最も多く55.6%で、前回調査より2.6ポイント増加している。(前回調査53.0%)

次いで、「4日」が16.5%(前回調査17.0%),「3日」が12.5%(前回調査9.3%)となっている。

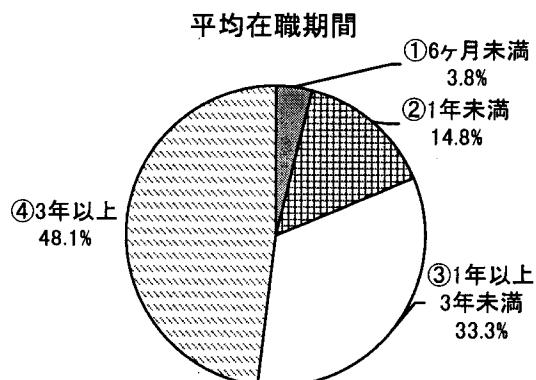


(7) 平均在職期間

48.1%が「3年以上」で、前回調査より2.9ポイント増加している。(前回調査45.2%)

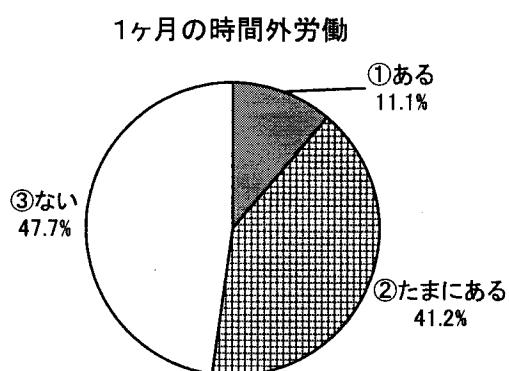
次いで、「1年以上3年未満」が33.3%で、6.2ポイント減となっている。(前回調査39.5%)

また、「6ヶ月未満」と回答した事業所は前回調査の6.2%に比べ2.4ポイント減となっている。



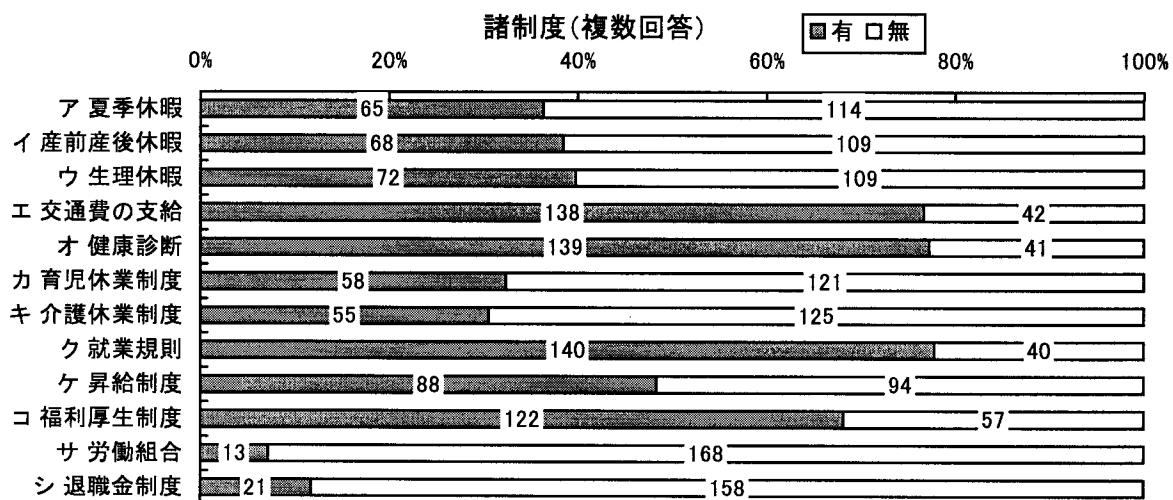
(8) 1ヶ月の時間外労働

「ある」が11.1%(前回調査7.8%),「たまにある」が41.2%(前回調査47.0%)となり、半数以上の事業所で、パートタイム労働者の時間外労働を「有」と回答している。



(9) 諸制度・休暇制度

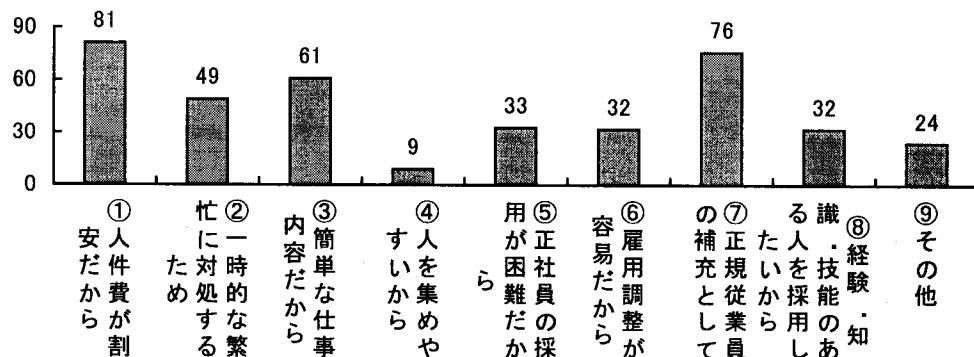
「有」と回答した制度で最も多かったのは、「就業規則」77.8%で、「健康診断」77.2%「交通費の支給」76.7%の順となっている。少ない順では、「労働組合」が7.2%と突出しており、「退職金制度」11.7%、「介護休業制度」30.6%の順となっている。



(10) パートタイム労働者の採用理由(複数回答)

採用理由(複数回答)は、多い順に「人件費が割安だから」「正規従業員の補充として」「簡単な仕事内容だから」となっている。

パートタイム労働者の採用理由(複数回答)

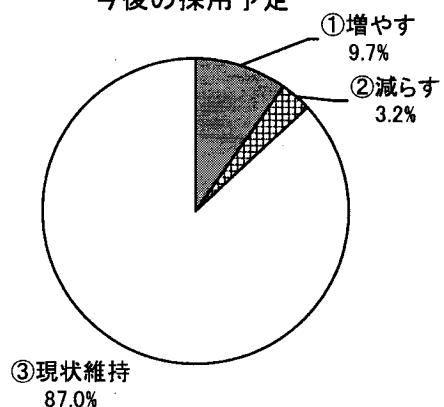


(11) 今後の採用予定

今後の予定については、「増やす」が9.7%で前回調査より1.7ポイント減少(前回調査 11.4%)、「減らす」も3.2%で前回調査より0.8ポイント減少(前回調査 4.0%)している。

一方、「現状維持」は87.0%で前回調査より2.3ポイント増加している。(前回調査 84.7%)

今後の採用予定



III 集計表

1 事業所の概要について

(1) 労働組合

	有	無	有	無	合計
建設業	5	102	4.7%	95.3%	107
製造業	11	42	20.8%	79.2%	53
卸小売業	12	64	15.8%	84.2%	76
金融保険業	6	9	40.0%	60.0%	15
不動産業	0	3	0.0%	100.0%	3
運輸通信業	5	20	20.0%	80.0%	25
サービス業	5	52	8.8%	91.2%	57
合計	44	292	13.1%	86.9%	336

(2) 労働協約

	有	無	有	無	合計
建設業	54	51	51.4%	48.6%	105
製造業	31	21	59.6%	40.4%	52
卸小売業	38	38	50.0%	50.0%	76
金融保険業	10	4	71.4%	28.6%	14
不動産業	2	1	66.7%	33.3%	3
運輸通信業	16	9	64.0%	36.0%	25
サービス業	31	25	55.4%	44.6%	56
合計	182	149	55.0%	45.0%	331

(3) 就業規則

	有	無	有	無	合計
建設業	105	2	98.1%	1.9%	107
製造業	52	1	98.1%	1.9%	53
卸小売業	72	3	96.0%	4.0%	75
金融保険業	14	1	93.3%	6.7%	15
不動産業	2	0	100.0%	0.0%	2
運輸通信業	24	1	96.0%	4.0%	25
サービス業	56	1	98.2%	1.8%	57
合計	325	9	97.3%	2.7%	334

(4) 賃金規程

	有	無	有	無	合計
建設業	92	15	86.0%	14.0%	107
製造業	46	7	86.8%	13.2%	53
卸小売業	65	10	86.7%	13.3%	75
金融保険業	12	3	80.0%	20.0%	15
不動産業	3	0	100.0%	0.0%	3
運輸通信業	23	2	92.0%	8.0%	25
サービス業	49	7	87.5%	12.5%	56
合計	290	44	86.8%	13.2%	334

2 労働者の概要について

(1)年齢別・男女別従業員数(正規従業員)

	19歳以下			20~29歳			30~39歳			40~49歳		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
建設業	11	7	18	291	39	330	708	80	788	489	55	544
製造業	19	10	29	210	72	282	479	122	601	441	72	513
卸小売業	29	28	57	295	195	490	425	141	566	311	99	410
金融保険業	0	5	5	36	50	86	61	19	80	58	16	74
不動産業	0	0	0	2	2	4	6	3	9	6	8	14
運輸通信業	2	7	9	96	60	156	288	47	335	387	27	414
サービス業	9	18	27	245	214	459	320	210	530	259	180	439
合 計	70	75	145	1,175	632	1,807	2,287	622	2,909	1,951	457	2,408
比率	48.3%	51.7%	100.0%	65.0%	35.0%	100.0%	78.6%	21.4%	100.0%	81.0%	19.0%	100.0%
	1.4%			17.7%			28.4%			23.5%		

	50~59歳			60歳以上			合計			業種別比率	
	男	女	計	男	女	計	男	女	計		
建設業	644	32	676	209	9	218	2,352	222	2,574	25.2%	
製造業	451	86	537	102	16	118	1,702	378	2,080	20.3%	
卸小売業	267	54	321	45	32	77	1,372	549	1,921	18.8%	
金融保険業	42	12	54	3	1	4	200	103	303	3.0%	
不動産業	9	0	9	11	3	14	34	16	50	0.5%	
運輸通信業	313	13	326	38	6	44	1,124	160	1,284	12.6%	
サービス業	245	140	385	138	38	176	1,216	800	2,016	19.7%	
合 計	1,971	337	2,308	546	105	651	8,000	2,228	10,228	100.0%	
比率	85.4%	14.6%	100.0%	83.9%	16.1%	100.0%	78.2%	21.8%	100.0%	\diagup	
	22.6%			6.4%			100.0%				

障害者数

	人数	企業数	
建設業	20	10	19.6%
製造業	32	14	27.5%
卸小売業	17	15	29.4%
金融保険業	3	2	3.9%
不動産業	0	0	0.0%
運輸通信業	3	3	5.9%
サービス業	18	7	13.7%
合 計	93	51	100.0%

(2)男女別非正規従業員数

	男	女	計	業種別 比率	全従業員中 比率
建設業	471	80	551	6.7%	17.6%
製造業	275	537	812	9.9%	28.1%
卸小売業	560	2,830	3,390	41.3%	63.8%
金融保険業	7	31	38	0.5%	11.1%
不動産業	0	0	0	0.0%	0.0%
運輸通信業	410	714	1,124	13.7%	46.7%
サービス業	862	1,425	2,287	27.9%	53.1%
合 計	2,585	5,617	8,202	100.0%	44.5%
比 率	31.5%	68.5%	100.0%	(注)全従業員数=正規従業員数+非正規従業員数	

(3)管理職数

	部長相当職以上			課長相当職			係長相当職		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
建設業	311	11	322	382	8	390	327	16	343
製造業	110	5	115	198	4	202	207	23	230
卸小売業	109	5	114	207	21	228	210	35	245
金融保険業	22	0	22	40	0	40	51	3	54
不動産業	13	1	14	2	1	3	2	0	2
運輸通信業	64	3	67	103	4	107	116	19	135
サービス業	78	13	91	119	31	150	128	58	186
合 計	707	38	745	1,051	69	1,120	1,041	154	1,195
比 率	94.9%	5.1%	100.0%	93.8%	6.2%	100.0%	87.1%	12.9%	100.0%

(4)派遣社員の状況

	ア い る	ア い る				イ い な い	合 計
		1人以上 20人未満	20人以上 40人未満	40人以上 60人未満	60人以上		
建設業	7	7	0	0	0	96	103
製造業	7	7	0	0	0	46	53
卸小売業	10	9	0	1	0	65	75
金融保険業	5	5	0	0	0	9	14
不動産業	0	0	0	0	0	4	4
運輸通信業	4	4	0	0	0	20	24
サービス業	4	3	0	1	0	52	56
合 計	37	35	0	2	0	292	329
比 率	11.2%	94.6%	0.0%	5.4%	0.0%	88.8%	100.0%

3 賃金・諸手当について

(1) 基本給

業種別・基本給の平均値

	20歳		25歳		30歳	
	男	女	男	女	男	女
建設業	156,580	138,413	179,484	155,629	203,714	191,084
製造業	140,835	133,850	161,518	147,619	184,763	165,731
卸小売業	145,661	139,137	173,203	166,271	206,218	178,793
金融保険業	148,733	149,333	185,900	176,033	228,260	207,700
不動産業	164,600	154,200	197,000	197,000	244,835	218,000
運輸通信業	146,167	141,178	161,048	161,060	167,091	169,766
サービス業	147,080	137,520	173,091	159,095	194,093	165,201
総平均	147,658	138,791	172,356	159,957	197,816	175,702

	35歳		40歳		45歳	
	男	女	男	女	男	女
建設業	227,499	196,116	252,326	216,662	279,631	217,189
製造業	215,055	179,789	227,426	198,972	241,121	213,776
卸小売業	231,240	207,810	257,890	217,607	281,853	232,939
金融保険業	256,956	280,725	321,517	319,140	355,243	347,825
不動産業	280,000	313,340	—	—	500,000	263,835
運輸通信業	203,829	175,961	222,421	217,061	219,617	201,950
サービス業	216,904	178,265	222,762	197,338	250,474	207,471
総平均	223,848	195,668	243,841	214,445	268,067	222,474

	50歳		55歳		60歳	
	男	女	男	女	男	女
建設業	289,881	261,486	309,387	244,767	282,562	237,555
製造業	259,931	226,244	269,320	226,324	228,253	228,295
卸小売業	295,567	230,591	286,133	240,144	289,587	212,091
金融保険業	400,078	399,760	430,220	478,100	448,100	447,767
不動産業	270,835	—	360,560	—	184,867	80,000
運輸通信業	261,332	128,000	214,335	139,725	181,948	131,000
サービス業	243,480	219,619	250,493	227,542	241,488	230,736
総平均	281,994	237,536	283,145	238,189	260,167	233,320

(2)賃金の引上げ

	定期昇給 のみ	ベースアップ のみ	定期昇給と ベースアップ	引上げなし	合計
建設業	25	8	7	42	82
製造業	12	1	3	26	42
卸小売業	30	8	11	16	65
金融保険業	8	0	2	3	13
不動産業	0	0	0	2	2
運輸通信業	5	4	5	7	21
サービス業	16	3	9	16	44
合計	96	24	37	112	269
	35.7%	8.9%	13.8%	41.6%	100.0%

(3)初任給

業種別平均初任給

(円)

	中学卒		高校卒		短大・高専卒		大学卒	
	男	女	男	女	男	女	男	女
建設業	143,417	130,125	146,853	136,937	160,335	152,604	172,254	165,328
製造業	118,500	130,667	137,071	133,431	148,429	146,796	163,416	158,049
卸小売業	122,125	122,125	141,032	137,715	152,433	149,640	179,176	182,879
金融保険業	—	—	151,000	151,000	151,400	150,200	175,920	172,700
不動産業	—	—	141,700	141,700	154,200	154,200	170,900	170,900
運輸通信業	132,800	132,800	137,064	135,100	149,300	151,925	161,873	161,914
サービス業	126,609	126,770	139,039	135,315	146,886	142,983	161,788	160,122
総平均	129,996	127,996	141,330	136,591	152,126	148,347	169,556	168,350

(4)諸手当
ア 家族手当

	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	79	25	104
製造業	39	14	53
卸小売業	59	16	75
金融保険業	11	3	14
不動産業	1	2	3
運輸通信業	20	4	24
サービス業	36	18	54
合計	245	82	327
(%)	74.9%	25.1%	100.0%

※有の場合(手当限度額)

	a 配偶者	①5,000円未満	②5,000~10,000円未満	③10,000~15,000円未満	④15,000円以上	未回答
建設業	79	9	38	16	11	5
製造業	39	6	21	4	6	2
卸小売業	59	5	22	21	8	3
金融保険業	11	0	2	5	4	0
不動産業	1	0	0	0	1	0
運輸通信業	20	2	2	8	5	3
サービス業	36	5	16	12	3	0
合計	245	27	101	66	38	13
(%)	100.0%	11.0%	41.2%	26.9%	15.5%	5.3%

	b 第1子	①5,000円未満	②5,000~10,000円未満	③10,000~15,000円未満	④15,000円以上	未回答
建設業	79	44	24	4	0	7
製造業	39	26	11	1	0	1
卸小売業	59	29	24	2	1	3
金融保険業	11	5	6	0	0	0
不動産業	1	0	1	0	0	0
運輸通信業	20	7	6	1	0	6
サービス業	36	16	13	3	0	4
合計	245	127	85	11	1	21
(%)	100.0%	51.8%	34.7%	4.5%	0.4%	8.6%

	c 第2子 以降	①5,000円 未満	②5,000～ 10,000円未満	③10,000～ 15,000円未満	④15,000円 以上	未回答
建設業	79	48	21	2	0	8
製造業	39	31	6	1	0	1
卸小売業	59	32	20	2	1	4
金融保険業	11	6	5	0	0	0
不動産業	1	0	1	0	0	0
運輸通信業	20	8	6	0	0	6
サービス業	36	19	8	3	0	6
合計	245	144	67	8	1	25
(%)	100.0%	58.8%	27.3%	3.3%	0.4%	10.2%

イ 住宅手当

	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	74	29	103
製造業	38	15	53
卸小売業	48	27	75
金融保険業	9	5	14
不動産業	1	2	3
運輸通信業	12	12	24
サービス業	32	22	54
合計	214	112	326
(%)	65.6%	34.4%	100.0%

※有の場合(手当限度額)

	a 持ち家	①5,000円 未満	②5,000円～ 10,000円未満	③10,000円～ 15,000円未満	④15,000円 以上	未回答
建設業	74	6	14	19	33	2
製造業	38	3	14	11	9	1
卸小売業	48	5	9	17	12	5
金融保険業	9	0	0	3	5	1
不動産業	1	0	0	0	0	1
運輸通信業	12	1	3	3	4	1
サービス業	32	7	7	8	5	5
合計	214	22	47	61	68	16
(%)	100.0%	10.3%	22.0%	28.5%	31.8%	7.5%

	b 借家	①5,000円 未満	②5,000円～ 10,000円 未満	③10,000円～ 15,000円 未満	④15,000円～ 20,000円 未満	⑤20,000円～ 25,000円 未満	⑥25,000円 以上	未回答
建設業	74	6	14	18	15	8	8	5
製造業	38	7	13	8	4	1	4	1
卸小売業	48	4	8	17	6	2	4	7
金融保険業	9	0	0	2	1	0	4	2
不動産業	1	0	0	0	1	0	0	0
運輸通信業	12	0	1	1	2	2	3	3
サービス業	32	3	6	11	3	1	4	4
合計	214	20	42	57	32	14	27	22
(%)	100.0%	9.3%	19.6%	26.6%	15.0%	6.5%	12.6%	10.3%

ウ 通勤手当

	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	84	18	102
製造業	52	1	53
卸小売業	72	5	77
金融保険業	15	0	15
不動産業	3	1	4
運輸通信業	20	4	24
サービス業	54	2	56
合計	300	31	331
(%)	90.6%	9.4%	100.0%

※有の場合

	有	①実費	②定額	③その他	未回答
建設業	84	27	39	11	7
製造業	52	9	34	9	0
卸小売業	72	21	32	12	7
金融保険業	15	7	4	1	3
不動産業	3	2	1	0	0
運輸通信業	20	6	9	4	1
サービス業	54	15	25	11	3
合計	300	87	144	48	21
(%)	100.0%	29.0%	48.0%	16.0%	7.0%

工 夏期手当(夏期賞与)

	(ア)有						(イ)無	合計
		①1ヶ月未満	②1ヶ月以上2ヶ月未満	③2ヶ月以上3ヶ月未満	④3ヶ月以上	未回答		
建設業	69	27	36	3	0	3	35	104
製造業	37	10	20	3	2	2	15	52
卸小売業	68	17	42	9	0	0	8	76
金融保険業	15	0	7	5	0	3	0	15
不動産業	3	1	2	0	0	0	0	3
運輸通信業	20	6	11	3	0	0	4	24
サービス業	44	12	26	3	1	2	12	56
合計	256	73	144	26	3	10	74	330
(%)	77.6%	28.5%	56.3%	10.2%	1.2%	3.9%	22.4%	100.0%

才 年末手当(年末賞与)

	(ア)有						(イ)無	合計
		①1ヶ月未満	②1ヶ月以上2ヶ月未満	③2ヶ月以上3ヶ月未満	④3ヶ月以上	未回答		
建設業	82	17	41	18	3	3	20	102
製造業	42	6	21	10	3	2	11	53
卸小売業	71	9	36	22	2	2	5	76
金融保険業	15	0	4	6	3	2	0	15
不動産業	3	1	2	0	0	0	0	3
運輸通信業	20	4	10	5	0	1	4	24
サービス業	48	6	23	15	1	3	8	56
合計	281	43	137	76	12	13	48	329
(%)	85.4%	15.3%	48.8%	27.0%	4.3%	4.6%	14.6%	100.0%

力 燃料手当

	(ア)有					(イ)無	合計
		現金	現物支給	その他	未回答		
建設業	72	68	1	1	2	32	104
製造業	39	34	1	3	1	14	53
卸小売業	62	59	2	1	0	14	76
金融保険業	10	10	0	0	0	5	15
不動産業	1	1	0	0	0	2	3
運輸通信業	21	18	2	1	0	3	24
サービス業	44	38	2	2	2	12	56
合計	249	228	8	8	5	82	331
(%)	75.2%	91.6%	3.2%	3.2%	2.0%	24.8%	100.0%

現金支給の場合のみ(支給限度額 単位:円)

	世帯主	非世帯主	単身世帯主		世帯主	非世帯主	単身世帯主
建設業	115,427	67,635	52,469	不動産業	20,000	—	—
製造業	102,317	81,405	42,905	運輸通信業	104,590	60,275	38,831
卸小売業	110,059	63,802	44,654	サービス業	101,804	57,394	45,879
金融保険業	120,868	72,712	43,104	平均	108,834	66,629	46,310

4 労働時間について

(1) 1週間の所定労働時間

	①38時間以下	②38時間超～40時間以下	③40時間超	計
建設業	11	77	19	107
製造業	3	41	8	52
卸小売業	7	52	15	74
金融保険業	4	10	1	15
不動産業	2	1	1	4
運輸通信業	2	18	5	25
サービス業	5	40	13	58
合計	34	239	62	335
(%)	10.1%	71.3%	18.5%	100.0%

(2) 1日の所定労働時間

	①7時間以下	②7時間超～7時間30分以下	③7時間30分超～8時間以下	④8時間超	計
建設業	5	27	71	4	107
製造業	3	13	36	1	53
卸小売業	2	16	53	4	75
金融保険業	2	4	9	0	15
不動産業	1	3	0	0	4
運輸通信業	1	4	17	3	25
サービス業	9	12	34	3	58
合計	23	79	220	15	337
(%)	6.8%	23.4%	65.3%	4.5%	100.0%

(3) 変形労働時間制

	(ア) 実施している	(イ) 実施していない	計
建設業	66	38	104
製造業	40	12	52
卸小売業	42	33	75
金融保険業	5	10	15
不動産業	2	2	4
運輸通信業	16	8	24
サービス業	37	20	57
合計	208	123	331
(%)	62.8%	37.2%	100.0%

※実施している場合

	①1ヶ月単位の変形労働時間制	②1年単位の変形労働時間制	③1週間単位の非定型変形労働時間制	④その他	合計
建設業	3	60	0	1	64
製造業	6	32	0	2	40
卸小売業	11	29	2	0	42
金融保険業	2	3	0	0	5
不動産業	1	0	0	1	2
運輸通信業	7	8	1	0	16
サービス業	14	19	1	3	37
合計	44	151	4	7	206
(%)	21.4%	73.3%	1.9%	3.4%	100.0%

(4) 1日の休憩時間

	①45分以下	②45分超～60分以下	③60分超	計
建設業	3	41	62	106
製造業	0	19	34	53
卸小売業	1	61	15	77
金融保険業	0	13	2	15
不動産業	0	4	0	4
運輸通信業	1	20	3	24
サービス業	3	30	25	58
合計	8	188	141	337
(%)	2.4%	55.8%	41.8%	100.0%

(5) 1ヶ月の平均時間外労働

	①10時間以下	②10時間超～20時間以下	③20時間超～30時間以下	④30時間超～40時間以下	⑤40時間超	⑥無	合計
建設業	28	22	26	16	4	5	101
製造業	17	17	8	3	3	5	53
卸小売業	33	15	8	2	2	12	72
金融保険業	8	3	1	0	0	2	14
不動産業	3	0	0	0	0	1	4
運輸通信業	8	6	4	2	1	2	23
サービス業	25	12	5	7	1	7	57
合計	122	75	52	30	11	34	324
(%)	37.7%	23.1%	16.0%	9.3%	3.4%	10.5%	100.0%

5 休日・休暇について

(1)週休2日制

	①実施している	②実施していない	合計
建設業	81	25	106
製造業	45	6	51
卸小売業	67	10	77
金融保険業	15	0	15
不動産業	3	1	4
運輸通信業	17	8	25
サービス業	44	13	57
合計	272	63	335
(%)	81.2%	18.8%	100.0%

※実施している場合のみ

実施の形態

	(ア)完全	(イ)隔週	(ウ)月1回	(エ)月2回	(オ)その他	未回答	合計
建設業	21	19	4	13	24	0	81
製造業	6	10	2	6	21	0	45
卸小売業	18	18	7	7	16	1	67
金融保険業	11	0	1	0	2	1	15
不動産業	2	1	0	0	0	0	3
運輸通信業	8	3	0	2	4	0	17
サービス業	21	7	3	3	9	1	44
合計	87	58	17	31	76	3	272
(%)	32.0%	21.3%	6.3%	11.4%	27.9%	1.1%	100.0%

(2)年次有給休暇について

平均付与日数

	①10日未満	②10～15日	③16～20日	④21日以上	合計
建設業	28	25	40	3	96
製造業	10	7	31	3	51
卸小売業	31	16	20	4	71
金融保険業	1	3	10	1	15
不動産業	2	0	2	0	4
運輸通信業	3	8	11	2	24
サービス業	18	11	21	2	52
合計	93	70	135	15	313
(%)	29.7%	22.4%	43.1%	4.8%	100.0%

(3)その他休暇

ア 夏季休暇

	①3日以内	②4~6日以内	③7日以上	④無	合計
建設業	41	31	0	29	101
製造業	17	5	2	26	50
卸小売業	25	20	2	28	75
金融保険業	4	1	1	6	12
不動産業	3	0	0	0	3
運輸通信業	9	3	0	13	25
サービス業	18	4	0	28	50
合計	117	64	5	130	316
(%)	37.0%	20.3%	1.6%	41.1%	100.0%

イ 祝日休暇

	①全部休み	②一部休み	③無	合計
建設業	63	24	16	103
製造業	36	6	8	50
卸小売業	52	10	13	75
金融保険業	13	0	0	13
不動産業	3	0	0	3
運輸通信業	10	8	5	23
サービス業	28	11	13	52
合計	205	59	55	319
(%)	64.3%	18.5%	17.2%	100.0%

ウ リフレッシュ休暇

	①3日以内	②4~6日以内	③7日以上	④無	合計
建設業	1	3	0	94	98
製造業	3	4	1	42	50
卸小売業	6	9	1	60	76
金融保険業	1	4	2	7	14
不動産業	0	0	0	3	3
運輸通信業	2	2	0	21	25
サービス業	3	1	2	41	47
合計	16	23	6	268	313
(%)	5.1%	7.3%	1.9%	85.6%	100.0%

工 産前産後休暇

	①産前産後 6週間前後	②産前6週間 産後8週間	③産前産後 8週間前後	④その他	⑤無	合計
建設業	21	38	6	7	27	99
製造業	4	22	3	4	17	50
卸小売業	10	27	7	11	16	71
金融保険業	3	7	0	1	1	12
不動産業	0	2	0	0	1	3
運輸通信業	7	6	5	1	6	25
サービス業	11	19	3	7	12	52
合計	56	121	24	31	80	312
(%)	17.9%	38.8%	7.7%	9.9%	25.6%	100.0%

才 生理休暇

	①2日以内	②3日以上	③その他	④無	合計
建設業	16	3	33	48	100
製造業	8	2	17	23	50
卸小売業	14	2	27	30	73
金融保険業	1	1	7	3	12
不動産業	2	0	1	0	3
運輸通信業	6	3	7	9	25
サービス業	7	3	23	19	52
合計	54	14	115	132	315
(%)	17.1%	4.4%	36.5%	41.9%	100.0%

6 諸制度について

(1)福利厚生制度

	(ア)自社独自の制度がある	(イ)労働者共済センター、商工会議所等の制度のみ	(ウ)自社制度と労働者共済センター・商工会議所等の制度との併用	(エ)福利厚生制度はない	合計
建設業	63	3	38	2	106
製造業	40	1	9	2	52
卸小売業	59	1	12	2	74
金融保険業	13	0	2	0	15
不動産業	4	0	0	0	4
運輸通信業	19	1	5	0	25
サービス業	42	1	14	0	57
合計	240	7	80	6	333
(%)	72.1%	2.1%	24.0%	1.8%	100.0%

※自社制度の場合

福利厚生制度の内容(複数回答)

	①慶弔見舞金の給付	②被服の貸与	③通信教育等の自己啓発への助成	④厚生施設の利用	⑤食事の助成
建設業	61	55	23	8	14
製造業	38	32	14	7	11
卸小売業	56	45	22	9	10
金融保険業	13	8	6	5	2
不動産業	3	3	2	1	0
運輸通信業	19	11	2	2	4
サービス業	40	35	12	7	12
合計	230	189	81	39	53
回答事業所数に対する割合	71.9%	59.1%	25.3%	12.2%	16.6%

(回答事業所数 320)

	⑥住宅資金等の貸付金制度	⑦レクリエーション	⑧その他	合計
建設業	8	25	6	200
製造業	3	19	3	127
卸小売業	9	31	8	190
金融保険業	10	6	4	54
不動産業	1	2	0	12
運輸通信業	2	7	1	48
サービス業	1	21	2	130
合計	34	111	24	761
回答事業所数に対する割合	10.6%	34.7%	7.5%	

※制度無の場合

制度の導入について

	①検討中	②予定なし	不明	合計
建設業	0	2	0	2
製造業	0	2	0	2
卸小売業	0	2	0	2
金融保険業	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0
運輸通信業	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0
合計	0	6	0	6
(%)	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%

(2)社会保険等

	ア 厚生年金			イ 健康保険		
	①有	②無	合計	①有	②無	合計
建設業	101	2	103	101	2	103
製造業	52	0	52	52	0	52
卸小売業	75	0	75	75	0	75
金融保険業	15	0	15	15	0	15
不動産業	3	0	3	3	0	3
運輸通信業	25	0	25	25	0	25
サービス業	54	3	57	54	3	57
合計	325	5	330	325	5	330
(%)	98.5%	1.5%	100.0%	98.5%	1.5%	100.0%

	ウ 雇用保険			エ 労災保険		
	①有	②無	合計	①有	②無	合計
建設業	103	0	103	102	0	102
製造業	52	0	52	52	0	52
卸小売業	75	0	75	75	0	75
金融保険業	15	0	15	15	0	15
不動産業	3	0	3	3	0	3
運輸通信業	25	0	25	25	0	25
サービス業	55	2	57	55	2	57
合計	328	2	330	327	2	329
(%)	99.4%	0.6%	100.0%	99.4%	0.6%	100.0%

	オ 健康診断		
	①有	②無	合計
建設業	101	1	102
製造業	50	2	52
卸小売業	73	3	76
金融保険業	14	1	15
不動産業	3	0	3
運輸通信業	25	0	25
サービス業	55	2	57
合計	321	9	330
(%)	97.3%	2.7%	100.0%

(3)高年齢者雇用確保措置について(定年制度)

ア 措置の状況

	①措置済み	②未措置	合計
建設業	79	25	104
製造業	47	5	52
卸小売業	59	15	74
金融保険業	10	4	14
不動産業	4	0	4
運輸通信業	19	5	24
サービス業	51	6	57
合計	269	60	329
(%)	81.8%	18.2%	100.0%

※「①措置済み」の場合

	①定年制度の廃止	②定年65歳以上	③定年63～64歳	④継続雇用制度の導入	未回答	合計
建設業	2	18	4	54	1	79
製造業	1	2	1	43	0	47
卸小売業	2	9	1	47	0	59
金融保険業	0	0	0	8	2	10
不動産業	0	0	0	4	0	4
運輸通信業	0	2	1	15	1	19
サービス業	5	11	2	32	1	51
合計	10	42	9	203	5	269
(%)	3.7%	15.6%	3.3%	75.5%	1.9%	100.0%

※「④継続雇用制度の導入」について

①希望者全員	②対象となる高年齢者の基準を策定				③検討中	未回答	合計
		(ア)労使協定による	(イ)就業規則等による	(ア)(イ)両方			
建設業	26	25	5	18	0	2	1 54
製造業	22	18	11	7	0	3	0 43
卸小売業	15	31	11	17	0	1	0 47
金融保険業	2	6	2	3	0	0	0 8
不動産業	3	1	0	1	0	0	0 4
運輸通信業	7	8	3	3	0	0	0 15
サービス業	13	17	6	8	0	1	1 32
合計	88	106	38	57	0	7	2 203
(%)	43.3%	52.2%	35.8%	53.8%	0.0%	3.4%	1.0% 100.0%
		(※未回答11事業所 10.4%)					

(4) 退職金制度

	ア 有	イ 無	合計
建設業	101	5	106
製造業	51	1	52
卸小売業	68	6	74
金融保険業	15	0	15
不動産業	2	2	4
運輸通信業	14	10	24
サービス業	49	8	57
合計	300	32	332
(%)	90.4%	9.6%	100.0%

※有の場合(複数回答)

(回答事業所数 300 社)

	①自社独自制度	②中小企業退職金制度の利用	③特定退職金共済制度の利用	④建設業退職金共済制度の利用	⑤生命保険等の企業年金利用	その他	合計
建設業	34	60	9	33	17	8	161
製造業	19	34	4	0	4	4	65
卸小売業	36	24	7	1	14	3	85
金融保険業	3	3	3	0	2	3	14
不動産業	1	1	0	0	0	0	2
運輸通信業	7	6	1	0	4	0	18
サービス業	25	16	4	2	4	5	56
合計	125	144	28	36	45	23	401
回答事業所数に対する割合	41.7%	48.0%	9.3%	12.0%	15.0%	7.7%	

(5)育児休業制度

ア 就業規則への定め

	ア 有	イ 無	未回答	合計
建設業	64	39	4	107
製造業	31	19	3	53
卸小売業	47	28	3	78
金融保険業	10	5	0	15
不動産業	3	1	0	4
運輸通信業	12	11	2	25
サービス業	38	19	1	58
合計	205	122	13	340
(%)	60.3%	35.9%	3.8%	100.0%

※定めがある場合

(ア)休業中の賃金の取扱い

	①有給	②一部有給	③無給	未回答	合計
建設業	12	8	43	1	64
製造業	0	3	28	0	31
卸小売業	6	6	33	2	47
金融保険業	0	2	7	1	10
不動産業	0	2	1	0	3
運輸通信業	2	1	9	0	12
サービス業	1	6	29	2	38
合計	21	28	150	6	205
(%)	10.2%	13.7%	73.2%	2.9%	100.0%

(イ)過去1年間の取得状況

	男	女	取得日数 合計	一人当たり 平均取得日数
建設業	1	2	57	19
製造業	0	5	730	146
卸小売業	0	17	1,570	92
金融保険業	0	2	235	118
不動産業	0	0	0	0
運輸通信業	0	2	500	250
サービス業	0	10	1,430	143
合計	1	38	4,522	116

(6)介護休業制度

ア 就業規則への定め

	ア 有	イ 無	未回答	合計
建設業	52	52	3	107
製造業	29	22	2	53
卸小売業	38	36	4	78
金融保険業	10	5	0	15
不動産業	2	2	0	4
運輸通信業	11	12	2	25
サービス業	36	21	1	58
合計	178	150	12	340
(%)	52.4%	44.1%	3.5%	100.0%

※定めがある場合

(ア)休業中の賃金の取扱い(介護)

	①有給	②一部有給	③無給	未回答	合計
建設業	10	6	36	0	52
製造業	1	3	25	0	29
卸小売業	4	5	27	2	38
金融保険業	0	2	7	1	10
不動産業	0	0	2	0	2
運輸通信業	1	1	9	0	11
サービス業	2	5	29	0	36
合計	18	22	135	3	178
(%)	10.1%	12.4%	75.8%	1.7%	100.0%

(イ)過去1年間の取得状況(介護)

	男	女	取得日数 合計	一人当たり 平均取得日数
建設業	1	0	30	30
製造業	0	1	90	90
卸小売業	1	1	3	2
金融保険業	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0
運輸通信業	0	0	0	0
サービス業	2	2	42	11
合計	4	4	165	21

(7) 育児・介護休業以外の措置

	ア 有	イ 無	未回答	合計
建設業	27	77	3	107
製造業	12	38	3	53
卸小売業	23	49	6	78
金融保険業	8	7	0	15
不動産業	1	3	0	4
運輸通信業	11	12	2	25
サービス業	21	32	5	58
合計	103	218	19	340
(%)	30.3%	64.1%	5.6%	100.0%

※措置がある場合(複数回答)

(回答事業所数 103 社)

	①短時間勤務	②フレックスタイム制	③始業・終業時間の繰り上げ繰り下げ	④所定外労働をさせない制度	⑤託児施設の設置運営	⑥育児・介護サービス費用の援助	合計
建設業	18	1	9	12	0	0	40
製造業	9	2	5	5	0	0	21
卸小売業	18	5	8	11	0	2	44
金融保険業	7	2	3	5	0	0	17
不動産業	0	0	1	0	0	0	1
運輸通信業	7	1	5	4	0	0	17
サービス業	15	1	10	9	0	0	35
合計	74	12	41	46	0	2	175
(%)	71.8%	11.7%	39.8%	44.7%	0.0%	1.9%	

(8)育児(妊娠・出産を含む)・介護のために一度退職した者の再雇用制度

	①有	②検討中	③無	未回答	合計
建設業	6	12	85	4	107
製造業	3	7	39	4	53
卸小売業	9	10	54	5	78
金融保険業	2	1	12	0	15
不動産業	1	1	2	0	4
運輸通信業	1	3	19	2	25
サービス業	9	7	40	2	58
合計	31	41	251	17	340
(%)	9.1%	12.1%	73.8%	5.0%	100.0%

制度がある場合

ア 育児

	男	女	合計
建設業	0	2	2
製造業	0	2	2
卸小売業	0	3	3
金融保険業	0	0	0
不動産業	0	0	0
運輸通信業	0	0	0
サービス業	0	9	9
合計	0	16	16

イ 介護

	男	女	合計
建設業	0	0	0
製造業	0	0	0
卸小売業	0	0	0
金融保険業	0	0	0
不動産業	0	0	0
運輸通信業	0	0	0
サービス業	0	1	1
合計	0	1	1

(9)社員が子育てしやすい職場環境

ア男性社員

	①整備されて いる	②充分ではない が整備されている	③一部整備され ている	④あまり整備さ れていない	未回答	合計
建設業	23	35	15	29	5	107
製造業	9	19	2	23	0	53
卸小売業	17	29	4	26	2	78
金融保険業	3	7	2	2	1	15
不動産業	0	2	1	0	1	4
運輸通信業	4	12	1	8	0	25
サービス業	15	15	6	16	6	58
合計	71	119	31	104	15	340
(%)	20.9%	35.0%	9.1%	30.6%	4.4%	100.0%

イ女性社員

	①整備されて いる	②充分ではない が整備されている	③一部整備され ている	④あまり整備さ れていない	未回答	合計
建設業	29	33	14	23	8	107
製造業	9	18	2	22	2	53
卸小売業	20	28	5	23	2	78
金融保険業	4	7	1	2	1	15
不動産業	0	3	0	0	1	4
運輸通信業	6	11	1	7	0	25
サービス業	19	16	6	13	4	58
合計	87	116	29	90	18	340
(%)	25.6%	34.1%	8.5%	26.5%	5.3%	100.0%

(10)男女の固定的な性別役割分担(性別により職場内で役割が固定されているかどうか)

	①固定されて いる	②一部固定され ている	③あまり固定さ れていない	未回答	合計
建設業	30	42	29	6	107
製造業	6	26	20	1	53
卸小売業	6	32	35	5	78
金融保険業	1	9	4	1	15
不動産業	2	0	2	0	4
運輸通信業	2	11	12	0	25
サービス業	5	15	36	2	58
合計	52	135	138	15	340
(%)	15.3%	39.7%	40.6%	4.4%	100.0%

(11)女性職員の職域拡大や教育訓練などのポジティブ・アクション(積極的改善措置)
についての企業の自主的な取り組み

	①取り組んでいる	②充分ではないが取り組んでいる	③あまり取り組んでいないが、今後取り組む予定	④取り組んでいない	未回答	合計
建設業	3	26	15	57	6	107
製造業	1	18	3	31	0	53
卸小売業	15	28	7	25	3	78
金融保険業	5	6	1	2	1	15
不動産業	0	2	0	2	0	4
運輸通信業	3	8	7	7	0	25
サービス業	10	19	9	17	3	58
合計	37	107	42	141	13	340
(%)	10.9%	31.5%	12.4%	41.5%	3.8%	100.0%

(12)女性の登用が企業に与える効果が大きいと思うもの(複数回答)

(回答事業所数 296 社)

	①従業員の勤労意欲を高める	②従業員の定着率を高める	③従業員の帰属意識が高まる	④従業員の仕事に対する満足度を高める	⑤優秀な人材の確保ができる	⑥職場の人間関係が向上する
建設業	27	14	6	8	21	32
製造業	15	8	5	13	23	12
卸小売業	32	17	9	17	30	24
金融保険業	6	3	1	0	7	2
不動産業	1	1	0	0	2	1
運輸通信業	8	3	0	3	6	6
サービス業	17	11	5	6	25	10
合計	106	57	26	47	114	87
回答事業所数に対する割合	35.8%	19.3%	8.8%	15.9%	38.5%	29.4%

	⑦スキルや技術が蓄積される	⑧顧客に対するイメージアップ	⑨企業の社会的責任を果たす	⑩生産性が向上する	合計
建設業	10	48	30	3	108
製造業	8	14	15	4	76
卸小売業	15	30	23	8	129
金融保険業	3	7	6	1	19
不動産業	0	1	0	0	5
運輸通信業	4	14	6	1	26
サービス業	7	23	21	4	74
合計	47	137	101	21	437
回答事業所数に対する割合	15.9%	46.3%	34.1%	7.1%	

7 労働力について

(1) 現在の労働力と今後の予定

ア 人員過不足の状況について

	①人員の過剰感 がある	②人員が不足し ている	③過不足なくちょうどよい	未回答	合計
建設業	26	20	58	3	107
製造業	20	8	24	1	53
卸小売業	21	14	41	2	78
金融保険業	0	1	13	1	15
不動産業	0	0	4	0	4
運輸通信業	3	5	17	0	25
サービス業	11	13	34	0	58
合計	81	61	191	7	340
(%)	23.8%	17.9%	56.2%	2.1%	100.0%

イ 今後の予定・対応策(3つ以内)

	①残業の増加	②残業の削減	③臨時・パートを増やす	④臨時・パートを減らす	⑤正規従業員の採用抑制
建設業	5	24	10	0	22
製造業	4	20	7	3	15
卸小売業	2	23	9	4	22
金融保険業	1	4	1	0	1
不動産業	0	0	0	0	0
運輸通信業	0	13	3	1	8
サービス業	0	14	16	3	8
合計	12	98	46	11	76
回答事業所数に 対する割合	3.6%	29.7%	13.9%	3.3%	23.0%

(回答事業所数 330 社)

	⑥早期退職勧奨等で人員削減	⑦外注・派遣職員の活用	⑧特になし(現状維持)	合計
建設業	5	23	39	128
製造業	3	9	17	78
卸小売業	1	5	28	94
金融保険業	0	2	9	18
不動産業	0	0	4	4
運輸通信業	1	2	7	35
サービス業	0	5	25	71
合計	10	46	129	428
回答事業所数に 対する割合	3.0%	13.9%	39.1%	

(2)リストラ(企業再構築)の現状

	①過去(3年以内)に実施した	②現在実施中	③実施を検討中	④実施していない実施しない	未回答	合計
建設業	21	12	5	64	5	107
製造業	10	3	5	35	0	53
卸小売業	10	5	5	55	3	78
金融保険業	3	1	0	11	0	15
不動産業	1	0	0	3	0	4
運輸通信業	5	1	1	18	0	25
サービス業	10	1	1	44	2	58
合計	60	23	17	230	10	340
(%)	17.6%	6.8%	5.0%	67.6%	2.9%	100.0%

※①, ②, ③と回答した場合

リストラの内容(複数回答)

	ア 人员の削減					イ 設備投資の抑制
		(i)5%未満	(ii)6~10%未満	(iii)10%以上	未回答	
建設業	23	16	4	3	0	12
製造業	13	8	2	3	0	7
卸小売業	8	2	4	2	0	4
金融保険業	1	0	0	1	0	2
不動産業	1	0	0	1	0	0
運輸通信業	4	1	2	0	1	2
サービス業	6	2	1	1	2	2
合計	56	29	13	11	3	29
(%)	32.0%	51.8%	23.2%	19.6%	5.4%	16.6%

	ウ 諸経費の削減	エ その他	合計
建設業	31	3	69
製造業	14	2	36
卸小売業	16	2	30
金融保険業	5	1	9
不動産業	0	0	1
運輸通信業	6	0	12
サービス業	9	1	18
合計	81	9	175
(%)	46.3%	5.1%	100.0%

(3)ワークシェアリングについて

	①関心がある	②どちらかといえ ば関心がある	③関心はない	未回答	合計
建設業	8	30	66	3	107
製造業	5	16	31	1	53
卸小売業	10	17	49	2	78
金融保険業	2	2	11	0	15
不動産業	0	1	3	0	4
運輸通信業	1	9	15	0	25
サービス業	11	13	31	3	58
合計	37	88	206	9	340
(%)	10.9%	25.9%	60.6%	2.6%	100.0%

※①、②と回答した場合

実施の有無

	ア 現在実施して いる	イ 検討中	ウ 実施予定は ない	未回答	合計
建設業	1	11	24	2	38
製造業	1	8	12	0	21
卸小売業	5	9	10	3	27
金融保険業	0	1	1	2	4
不動産業	0	0	0	1	1
運輸通信業	0	5	5	0	10
サービス業	6	8	7	3	24
合計	13	42	59	11	125
(%)	10.4%	33.6%	47.2%	8.8%	100.0%

(4)障害者の雇用状況

ア 過去1年間に障害者を

	①雇用した	②雇用して いない	合計
建設業	7	98	105
製造業	8	44	52
卸小売業	12	64	76
金融保険業	1	14	15
不動産業	0	3	3
運輸通信業	2	23	25
サービス業	10	45	55
合計	40	291	331
(%)	12.1%	87.9%	100.0%

イ 雇用している場合、今後障害者の雇用を

	①増やす	②現状維持	③その他	未回答	合計
建設業	0	3	2	2	7
製造業	1	7	0	0	8
卸小売業	1	7	2	2	12
金融保険業	0	1	0	0	1
不動産業	0	0	0	0	0
運輸通信業	0	2	0	0	2
サービス業	4	5	1	0	10
合計	6	25	5	4	40
(%)	15.0%	62.5%	12.5%	10.0%	100.0%

ウ 雇用していない場合、今後雇用予定が

	①ある	②ない	未回答	合計
建設業	1	96	1	98
製造業	3	39	2	44
卸小売業	2	58	4	64
金融保険業	2	12	0	14
不動産業	0	3	0	3
運輸通信業	4	19	0	23
サービス業	7	35	3	45
合計	19	262	10	291
(%)	6.5%	90.0%	3.4%	100.0%

(5)新規学卒者の採用状況

平成21年4月の採用

	採用した											採用しなかつた理由	未回答	計			
		中学卒		高校卒		短大・高専卒		大学卒		人数							
		男	女	男	女	男	女	男	女								
建設業	19	0	0	17	3	3	0	8	0	31	86	2	107				
製造業	11	0	0	14	6	2	2	16	2	42	42	0	53				
卸小売業	18	0	0	18	18	6	6	25	4	77	60	0	78				
金融保険業	6	0	0	0	5	0	4	13	6	28	9	0	15				
不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4				
運輸通信業	4	0	0	1	7	0	2	2	1	13	21	0	25				
サービス業	21	2	2	23	34	11	19	13	10	114	35	2	58				
合計	79	2	2	73	73	22	33	77	23	305	256	5	340				

採用しなかった理由

	①人件費抑制	②先行き不透明	③人材不足	④その他	未回答	合計
建設業	11	35	2	21	17	86
製造業	9	13	2	9	9	42
卸小売業	12	15	3	22	8	60
金融保険業	1	0	0	5	3	9
不動産業	0	0	0	1	2	3
運輸通信業	4	3	3	9	2	21
サービス業	5	5	2	16	7	35
合計	42	71	12	83	48	256
(%)	16.4%	27.7%	4.7%	32.4%	18.8%	100.0%

平成22年4月の採用予定

	(ア)有					(イ)無	(ウ)未定	未回答	計	
	中学卒	高校卒	短大・高専卒	大学卒	人数計					
建設業	14	0	14	4	9	27	47	39	7	107
製造業	12	0	13	4	26	43	24	16	1	53
卸小売業	16	0	27	2	42	71	35	21	6	78
金融保険業	3	0	4	4	11	19	4	8	0	15
不動産業	0	0	0	0	0	0	2	1	1	4
運輸通信業	4	0	2	0	11	13	9	12	0	25
サービス業	14	2	22	13	13	50	22	19	3	58
合計	63	2	82	27	112	223	143	116	18	340

(6) インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ

	①受け入れてもよい	②条件次第では受け入れてもよい	③受け入れたいが状況等により難しい	④受け入れたくない	未回答	合計
建設業	12	20	43	26	6	107
製造業	9	12	16	14	2	53
卸小売業	12	14	30	19	3	78
金融保険業	1	3	6	4	1	15
不動産業	0	1	1	1	1	4
運輸通信業	2	5	10	8	0	25
サービス業	12	12	19	12	3	58
合計	48	67	125	84	16	340
(%)	14.1%	19.7%	36.8%	24.7%	4.7%	100.0%

(7) 雇用に関する問題点(複数回答)

	①雇用のミスマッチにより人材が確保できない	②若年者の定着率が悪い	③従業員の高齢化	④人件費が高い	⑤労働時間を短縮したいが現状では無理	⑥福利厚生面を充実させたいがその余裕がない
建設業	23	32	61	21	11	20
製造業	9	14	30	7	11	11
卸小売業	11	15	32	7	16	9
金融保険業	1	0	5	2	0	1
不動産業	0	0	2	1	0	0
運輸通信業	1	6	12	4	5	6
サービス業	13	17	21	5	9	13
合計	58	84	163	47	52	60
回答事業所数に対する割合	17.8%	25.8%	50.0%	14.4%	16.0%	18.4%

(回答事業所数 326 社)

	⑦その他	⑧特になし	
建設業	2	16	186
製造業	3	6	91
卸小売業	3	20	113
金融保険業	2	5	16
不動産業	1	0	4
運輸通信業	1	5	40
サービス業	5	11	94
合計	17	63	544
回答事業所数に対する割合	5.2%	19.3%	

(8)従業員に期待する資質・能力について(複数回答)

ア 女性職員

	①一般知識・教養	②協調性・コミュニケーション能力	③明るさ・素直さ	④まじめ・勤勉	⑤正確さ・緻密さ	⑥健康・体力	⑦専門知識・技能
建設業	65	68	55	44	48	73	73
製造業	29	32	26	18	21	30	26
卸小売業	40	47	38	23	26	36	27
金融保険業	8	11	6	6	7	9	11
不動産業	2	1	1	1	1	2	1
運輸通信業	18	12	13	10	11	12	9
サービス業	34	36	31	21	16	33	28
合計	196	207	170	123	130	195	175
回答事業所数に対する割合	60.1%	63.5%	52.1%	37.7%	39.9%	59.8%	53.7%

(回答事業所数 326 社)

	⑧理解力・判断力	⑨熱意・意欲	⑩創造性・企画力	⑪責任感・使命感	⑫忍耐力・ストレス耐性	合計
建設業	53	64	38	77	26	684
製造業	27	29	21	42	16	317
卸小売業	33	49	35	56	18	428
金融保険業	7	11	6	9	6	97
不動産業	3	2	3	3	1	21
運輸通信業	12	16	13	18	5	149
サービス業	24	35	13	41	16	328
合計	159	206	129	246	88	2,024
回答事業所数に対する割合	48.8%	63.2%	39.6%	75.5%	27.0%	

イ 男性職員

	①一般知識・教養	②協調性・コミュニケーション能力	③明るさ・素直さ	④まじめ・勤勉	⑤正確さ・緻密さ	⑥健康・体力	⑦専門知識・技能
建設業	58	58	71	45	53	38	23
製造業	26	31	35	21	26	22	9
卸小売業	40	46	58	30	34	28	9
金融保険業	10	10	11	6	9	7	4
不動産業	2	1	2	1	1	1	1
運輸通信業	15	13	18	12	16	8	5
サービス業	33	38	40	25	20	25	19
合計	184	197	235	140	159	129	70
回答事業所数に対する割合	57.5%	61.6%	73.4%	43.8%	49.7%	40.3%	21.9%

(回答事業所数 320 社)

	⑧理解力・判断力	⑨熱意・意欲	⑩創造性・企画力	⑪責任感・使命感	⑫忍耐力・ストレス耐性	合計
建設業	38	35	12	47	15	493
製造業	17	18	11	26	6	248
卸小売業	30	30	15	36	13	369
金融保険業	5	6	4	6	5	83
不動産業	2	1	3	2	1	18
運輸通信業	8	8	5	11	6	125
サービス業	14	27	8	30	12	291
合計	114	125	58	158	58	1,627
回答事業所数に対する割合	35.6%	39.1%	18.1%	49.4%	18.1%	

8 パートタイム労働者の雇用について

(1)パートタイム労働者の雇用の際の条件明示

	①書面で通知	②書面ではないが、口頭で通知	③その他	合計
建設業	19	7	3	29
製造業	22	8	1	31
卸小売業	40	7	0	47
金融保険業	5	1	0	6
不動産業	0	0	0	0
運輸通信業	14	2	0	16
サービス業	37	13	2	52
合計	137	38	6	181
(%)	75.7%	21.0%	3.3%	100.0%

(2)仕事の内容

	①正規従業員と同じ仕事	②パートだけの独立した仕事	③正規従業員の補助的な仕事	合計
建設業	7	3	19	29
製造業	7	8	16	31
卸小売業	15	8	24	47
金融保険業	3	0	3	6
不動産業	0	0	0	0
運輸通信業	3	11	2	16
サービス業	15	18	19	52
合計	50	48	83	181
(%)	27.6%	26.5%	45.9%	100.0%

(3)労働者の概要(人数)

(回答事業所数 181 社)

	事務系			技術系		
	男	女	計	男	女	計
建設業	6	40	46	43	9	52
製造業	4	19	23	40	146	186
卸小売業	8	175	183	0	12	12
金融保険業	0	22	22	0	0	0
不動産業	0	0	0	0	0	0
運輸通信業	89	557	646	20	21	41
サービス業	5	87	92	55	235	290
合計	112	900	1,012	158	423	581
(%)	11.1%	88.9%	100.0%	27.2%	72.8%	100.0%
	15.3%			8.8%		

	労働系			合計		
	男	女	計	男	女	計
建設業	51	8	59	100	57	157
製造業	77	173	250	121	338	459
卸小売業	461	2,639	3,100	469	2,826	3,295
金融保険業	0	0	0	0	22	22
不動産業	0	0	0	0	0	0
運輸通信業	54	32	86	163	610	773
サービス業	368	1,142	1,510	428	1,464	1,892
合計	1,011	3,994	5,005	1,281	5,317	6,598
(%)	20.2%	79.8%	100.0%	19.4%	80.6%	100.0%
	75.9%			100.0%		

(4)時間給(平均)

	男性			女性		
	事務系	技術系	労働系	事務系	技術系	労働系
建設業	870	988	1,013	815	825	798
製造業	938	944	881	720	729	755
卸小売業	819	—	794	764	1,717	729
金融保険業	—	—	—	817	—	—
不動産業	—	—	—	—	—	—
運輸通信業	860	772	823	758	688	708
サービス業	747	836	739	755	823	751
総平均	821	770	884	906	819	746

	業種別		
	男／平均	女／平均	業種／平均
建設業	979	813	874
製造業	910	741	809
卸小売業	801	798	799
金融保険業	—	817	817
不動産業	—	—	—
運輸通信業	812	734	769
サービス業	767	765	766
総平均	835	776	798

(5)1日の所定労働時間(複数回答)

(回答事業所数 181 社)

	①2時間以上 4時間未満	②4時間以上 6時間未満	③6時間以上 8時間未満	④8時間以上	合計
建設業	1	13	16	3	33
製造業	6	11	22	0	39
卸小売業	12	29	25	4	70
金融保険業	0	4	2	1	7
不動産業	0	0	0	0	0
運輸通信業	4	8	10	1	23
サービス業	16	29	26	2	73
合計	39	94	101	11	245
(%)	15.9%	38.4%	41.2%	4.5%	100.0%

(6) 1週間の勤務日数(複数回答) (回答事業所数 181 社)

	①1日	②2日	③3日	④4日	⑤5日	⑥6日以上	合計
建設業	0	0	3	4	22	7	36
製造業	0	0	7	7	26	1	41
卸小売業	0	3	9	14	34	8	68
金融保険業	0	0	0	0	6	0	6
不動産業	0	0	0	0	0	0	0
運輸通信業	0	0	5	2	10	2	19
サービス業	2	6	7	14	40	9	78
合計	2	9	31	41	138	27	248
(%)	0.8%	3.6%	12.5%	16.5%	55.6%	10.9%	100.0%

(7) 平均在職期間

	①6ヶ月未満	②1年未満	③1年以上 3年未満	④3年以上	合計
建設業	1	11	7	12	31
製造業	2	1	5	23	31
卸小売業	2	7	18	21	48
金融保険業	0	1	2	3	6
不動産業	0	0	0	0	0
運輸通信業	1	2	7	6	16
サービス業	1	5	22	23	51
合計	7	27	61	88	183
(%)	3.8%	14.8%	33.3%	48.1%	100.0%

(8) 1ヶ月の時間外労働

	①ある	②たまにある	③ない	合計
建設業	6	11	12	29
製造業	3	9	16	28
卸小売業	2	16	19	37
金融保険業	0	4	1	5
不動産業	0	0	0	0
運輸通信業	0	10	5	15
サービス業	6	13	20	39
合計	17	63	73	153
(%)	11.1%	41.2%	47.7%	100.0%

(9)諸制度・休暇制度

	ア 夏季休暇		イ 産前産後休暇		ウ 生理休暇		エ 交通費の支給	
	①有	②無	①有	②無	①有	②無	①有	②無
建設業	16	16	6	25	5	27	19	12
製造業	13	17	10	20	13	17	23	7
卸小売業	16	29	26	20	21	25	37	9
金融保険業	2	4	2	4	3	3	5	1
不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0
運輸通信業	7	9	5	11	7	9	12	4
サービス業	11	39	19	29	23	28	42	9
合計	65	114	68	109	72	109	138	42
(%)	36.3%	63.7%	38.4%	61.6%	39.8%	60.2%	76.7%	23.3%

	オ 健康診断		カ 育児休業制度		キ 介護休業制度		ク 就業規則	
	①有	②無	①有	②無	①有	②無	①有	②無
建設業	20	12	4	27	5	27	23	8
製造業	24	6	10	20	11	19	24	6
卸小売業	35	11	20	26	15	30	36	10
金融保険業	5	1	2	4	2	4	4	2
不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0
運輸通信業	14	2	6	10	5	11	13	3
サービス業	41	9	16	34	17	34	40	11
合計	139	41	58	121	55	125	140	40
(%)	77.2%	22.8%	32.4%	67.6%	30.6%	69.4%	77.8%	22.2%

	ケ 昇給制度		コ 福利厚生制度		サ 労働組合		シ 退職金制度	
	①有	②無	①有	②無	①有	②無	①有	②無
建設業	8	24	18	13	0	32	8	23
製造業	14	16	22	8	2	28	4	26
卸小売業	30	16	35	11	8	38	6	39
金融保険業	2	4	5	1	0	6	0	6
不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0
運輸通信業	6	10	12	4	1	15	0	16
サービス業	28	24	30	20	2	49	3	48
合計	88	94	122	57	13	168	21	158
(%)	48.4%	51.6%	68.2%	31.8%	7.2%	92.8%	11.7%	88.3%

(10)パートタイム労働者の採用理由(3つ以内) (回答事業所数 181 社)

	①人件費が割安だから	②一時的な繁忙に対処するため	③簡単な仕事内容だから	④人を集めやすいから	⑤正社員の採用が困難だから	⑥雇用調整が容易だから
建設業	12	10	9	1	5	5
製造業	14	9	10	1	5	4
卸小売業	27	13	16	4	7	8
金融保険業	3	0	2	0	1	0
不動産業	0	0	0	0	0	0
運輸通信業	9	2	5	1	5	2
サービス業	16	15	19	2	10	13
合計	81	49	61	9	33	32

	⑦正規従業員の補充として	⑧経験・知識・技能のある人を採用したいから	⑨その他	合計
建設業	12	6	2	62
製造業	10	4	5	62
卸小売業	27	11	6	119
金融保険業	3	1	1	11
不動産業	0	0	0	0
運輸通信業	4	3	2	33
サービス業	20	7	8	110
合計	76	32	24	397

(11)今後の採用予定

	①増やす	②減らす	③現状維持	合計
建設業	1	0	30	31
製造業	2	3	26	31
卸小売業	5	1	42	48
金融保険業	0	0	6	6
不動産業	0	0	0	0
運輸通信業	2	0	14	16
サービス業	8	2	43	53
合計	18	6	161	185
(%)	9.7%	3.2%	87.0%	100.0%

9 業種別・規模別 回答事業所集計表

業種	調査対象 事業所数	回答 事業所数	有効回答 事業所数	有効回答率	規模別回答数				割合 (業種別)
					5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	
建設業	300	133	107	35.7%	26	38	17	15	9
製造業	160	61	53	33.1%	11	13	9	6	11
卸小売業	230	89	78	33.9%	32	19	8	11	6
金融保険業	50	17	15	30.0%	5	4	3	2	1
不動産業	30	9	4	13.3%	3	0	1	0	0
運輸通信業	70	28	25	35.7%	5	6	4	2	2
サービス業	160	69	58	36.3%	12	21	9	4	7
合計	1,000	406	340	34.0%	94	101	51	40	36
割合(規模別)				27.6%	29.7%	15.0%	11.8%	10.6%	5.3%

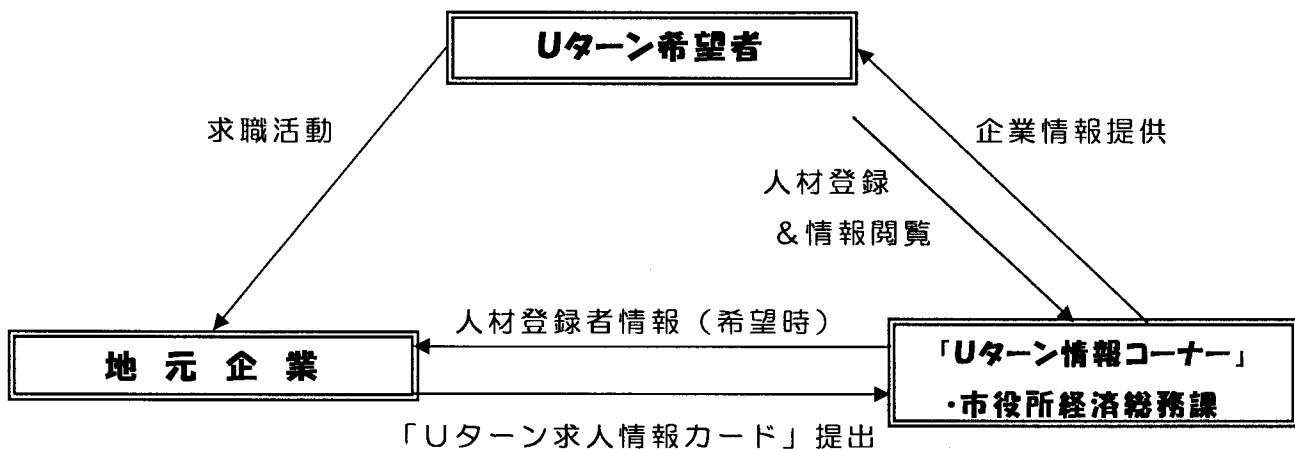
IV 活力ある職場づくりのために

旭川へU・I・Jターンを希望する方、 そして U・I・Jターン希望者を採用する企業を応援します！

～Uターン情報コーナー～

- ・旭川市では、市役所経済観光部経済総務課に「Uターン情報コーナー」を設置しております。
- ・主に首都圏で働く旭川出身者と優秀な即戦力の人材を求める地域企業との橋渡しをするのが目的です。
- ・このコーナーには、U・I・Jターン者の採用計画のある地元企業の「求人情報カード」が備えられ、U・I・Jターン希望者が自由に閲覧することができます。また、遠方の希望者には郵送での情報提供もおこなっています。
- ・旭川にU・I・Jターンを希望されている方、そして、技術者など経験豊富なU・I・Jターン希望者の採用計画がある企業は、このコーナーへの登録をお願いいたします。

「Uターン情報コーナー」フローチャート



*お問い合わせは・・・ 旭川市経済観光部経済総務課雇用労政係
TEL 0166-25-7152
FAX 0166-26-7093

財団法人 旭川市勤労者共済センターのご案内

*制度のあらまし

確 実 で
安 心

財団法人旭川市勤労者共済センターは、市内の中小企業に働く方々の福祉の向上と企業の安定した経営を図ることを目的に設立された公益法人で、旭川市の補助金で運営されています。会費は、給付事業、厚生事業等を通して会員へ還元される仕組みになっています。

わざかな
会 費 で
大 き な 魅 力

月々わずか 600 円の会費で、結婚・出産・退職賃別等9種類におよぶ給付が受けられ、さらに会員相互の交流のための多彩な福利厚生事業にもわずかな費用で参加できます。

この制度を利用して、あなたの職場をさらにグレードアップして下さい。

働く人なら
だれでも
加入できます

市内の中小企業に働く従業員はもとより、事業主も加入できます。
また、家族の方だけで事業をしている場合も、従事している方全員が加入の対象となります。

税制上の特典

従業員の会費を事業主が負担した場合は、損金または必要経費として計上できます。(法人税法第 22 条または所得税法第 37 条)

手続きが簡単

入会から給付の請求まで手続きは簡単です。
所定の用紙に必要事項を記入すればすぐに処理されます。

*福利厚生事業

ス ポ ーツ ・
レ ク リエ ー シ
ヨ ン 事 業

ソフトボール大会・ボウリング大会など、会員相互の親睦を深め、気楽に参加できる楽しい事業を行っています。

健 康 増 進 事 業

保養施設の助成(1人年1回 3,000 円)やガン検診など、明るい家庭・職場づくりに役立つ事業を行っています。

文 化 事 業

映画・コンサート・各種公演などのチケットを斡旋(助成)しています。

割 引 ・ 助 成

スキー場・ボウリング場・遊園地のほか各種専門店等、指定した施設を利用した場合、会員証の提示で割引が受けられます。

*共済給付事業

会員、同居家族を対象に慶弔、見舞い及び退職餉別金等、9種類の共済給付を行います。

給付の種類	共済事由と区分	給付金額	
成人祝金	会員が満20歳に達したとき	10,000円	
結婚祝金	会員が結婚したとき	10,000円	
出産祝金	会員又は会員の配偶者が出産したとき	10,000円	
入学祝金	会員の子が小学校に入学したとき	10,000円	
銀婚祝金	会員が婚姻届を提出してから満25年に達したとき	10,000円	
還暦祝金	会員が満60歳に達したとき	10,000円	
死亡弔慰金	会員本人・会員の配偶者・子・親等が死亡した場合	本人の死亡	100,000円
		配偶者の死亡	50,000円
		子の死亡	20,000円
		親の死亡	10,000円
傷病見舞金	会員が傷病で30日以上休業したとき	15,000円	
退職餉別金	加入してから5年以上で満55歳をこえて退職したとき	5年～9年	10,000円
		10年～14年	20,000円
		15年～19年	30,000円
		20年～24年	40,000円
		25年以上	50,000円

◎この制度についてのお問い合わせは・・・

〒070-0035 旭川市5条通10丁目 旭川市五条庁舎2階

財団法人 旭川市勤労者共済センター

TEL 0166-23-9997

FAX 0166-29-3577

従業員の退職金は中退共制度で！

■中退共制度とは

中小企業退職金共済制度（略称：中退共制度）は、国が制定した「中小企業退職金共済法」に基づき設けられた制度で、運営は独立行政法人勤労者退職金共済機構（機構）中小企業退職金共済事業本部（中退共）が当たっています。

■制度のしくみ

- ① 事業主が機構・中退共と退職金共済契約を結びます。後日、従業員ごとの共済手帳を送付します。
- ② 毎月の掛金を金融機関に納付します。掛金は全額事業主負担です。
- ③ 事業主は、従業員が退職したときに「退職金共済手帳（請求書）」を従業員に渡します。
- ④ 従業員が退職したときは、その従業員の請求に基づいて機構・中退共から退職金が直接支払われます。

■制度のメリット

- ① 国の助成 掛金の一部を国が助成します。
- ② 簡単な管理 掛金は口座振替ですので手間がかかりません。また、従業員ごとの納付状況や退職金試算額を事業主にお知らせしますので退職金の管理が簡単です。
- ③ 掛金は非課税 掛金は、法人企業の場合は損金として、また、個人企業の場合は必要経費として、全額非課税となります。（注）資本金または出資金が1億円を超える法人の法人事業税には外形標準課税が適用されます。
- ④ 掛金月額の選択 従業員ごとに選択した掛金月額は加入後いつでも増額できます。また、掛金月額を減額する場合は一定の要件のもとで変更可能です。
- ⑤ 通算制度 一定の要件を満たしていれば以下の通算ができます。
 1. 過去の勤務期間
事業主が新しく中退共制度に加入する際、すでに1年以上勤務している従業員について、加入前の勤務期間を通算できます。（注）適格退職年金制度から移行する従業員は、過去勤務期間の通算はできません。
 2. 中退共制度に加入している企業間を転職した場合
前の企業での掛金納付月数を通算できます。
 3. 中退共制度に加入している企業と特定退職金共済制度に加入している企業間を転職した場合
それぞれの制度へ前の企業での退職金を通算できます。
- ⑥ 退職金支給 退職金は、機構・中退共から直接、退職者の預金口座に振込みます。退職金は一時金払いのほかに、一定の要件を満たしていれば、本人の希望により全部または一部を分割して受け取ることができます。（事業主が従業員に代わって退職金を受け取ることはできません。）
- ⑦ 提携サービス 加入企業の特典として、機構・中退共と提携しているホテル、レジャー施設等を割引料金で利用することができます。

■掛金の種類

月額5,000円から30,000円までの16種類から従業員ごとに選択できます。短時間労働者（パートタイマー等）の方も月額2,000円～4,000円までの安い掛金で加入することができます。

■加入の手続き

「新規申込書」に記入、押印または署名をして、金融機関または委託事業主団体の窓口に提出していただきます。

■詳しくは・・・ 相談コーナー ☎060-0001 札幌市中央区北1条西3-3 札幌MNビル6階

TEL 011-241-0351 FAX 011-241-0369

ホームページ <http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp>

★働く人たちの相談窓口★

●就職するには

職業紹介・相談、雇用保険についての相談など

- ・旭川公共職業安定所（ハローワーク旭川）

旭川市春光町10番地58

TEL 0166-51-0176

- ・旭川しごとサポートプラザ（旭川市職業相談室）

旭川市6条通4丁目 旭川労働者福祉会館1階 TEL 0166-23-1401

●労働問題等に関する相談は

- ・賃金、労働時間、安全衛生などについての監督指導など

旭川労働基準監督署 旭川市宮前通東4155-31 旭川合同庁舎西館6階

TEL 0166-35-5901

- ・解雇、退職金未払い、セクハラ、労働条件など

労働相談ホットライン 旭川市永山6条19丁目 上川支庁商工労働観光課内

フリーダイヤル TEL 0120-81-6105

（問い合わせ先は TEL 0166-46-5111）

開設時間 月曜日～金曜日の午前9時から午後8時まで

- ・さまざまな労働問題に関する相談

札幌総合労働相談コーナー 札幌市中央区北3条西3丁目1-47 NORTH3・3ビル4階

TEL 011-223-8712

●健康保険、厚生年金保険などは

旭川年金事務所

旭川市宮下通2丁目

TEL 0166-26-4484

●職業能力開発のために

- ・北海道立旭川高等技術専門学院 旭川市緑が丘東3条2丁目 TEL 0166-65-6667

- ・旭川職業能力開発促進センター（ポリテクセンター旭川）

旭川市永山8条20丁目 TEL 0166-48-2412

●労働行政に関することは

- ・旭川市経済観光部経済総務課雇用労政係 旭川市6条通10丁目 旭川市第三庁舎3階

TEL 0166-25-7152

- ・上川支庁商工労働観光課 旭川市永山6条19丁目 TEL 0166-46-5111

「必ずチェック 最低賃金！使用者も 労働者も」

北海道の最低賃金

地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	適用労働者等の範囲
北海道最低賃金	時間額 678 21. 10. 10発効	北海道において事業を営む全産業の使用者及びその者に使用される労働者に適用されます。ただし、下記の産業別最低賃金が適用される者は除きます。

産業別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	産業別最低賃金の適用が除外される者
処理牛乳・乳飲料、乳製品 糖類製造業	時間額 754 21. 12. 13発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月末満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 手作業による洗浄、皮むき、選別、包装又は箱詰めの業務に主として従事する者
鉄鋼業 ※「鉄素形材製造業」及び「その他の鉄鋼業」を除く	時間額 805 21. 12. 1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月末満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 ※「発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業」、「産業用電気機械器具製造業」、「電球・電気照明器具製造業」及び「医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）」を除く	時間額 750 21. 12. 1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月末満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者 5 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の送給若しくは取りそろえ、運搬、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスキング又は脱脂の業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者 6 熟練を要しない手作業又は手工具若しくは操作が容易な小型電動工具を用いて行う曲げ、切り、組線、巻き線、かしめ、バリ取りの業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務は除く。）に主として従事する者
船舶製造・修理業 船体プロック製造業 ※「木造船製造・修理業」及び「木製漁船製造・修理業」を除く	時間額 753 21. 12. 1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月末満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者
舟艇製造・修理業	日額 5,684 時間額 711 21. 12. 1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月末満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者

この表を労働者の見やすい場所に掲示して下さい。

（最低賃金法第八条）

- 最低賃金には、精勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、1月を超える期間ごとに支払われる賃金、及び時間外等割増賃金は算入されません。
 - 最低賃金は、パートタイマー、臨時、アルバイトなどすべての労働者に適用されます。
 - 二つ以上の最低賃金の適用を受ける場合には高い額の最低賃金が適用されます。
 - 派遣労働者は、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されます。
- ※ 最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、最低賃金法違反となり、処罰されることがあります。

**業務・通勤による負傷・疾病は、労災保険で治療を !!
労働災害に健康保険は使えません。**

・労働保険又は最低賃金についての詳しいことは、厚生労働省北海道労働局（電話011-709-2311）又は最寄りの労働基準監督署（支署）へお問い合わせ下さい。
・北海道労働局ホームページアドレス <http://www.hokkaido-labor.go.jp>



厚生労働省 北海道労働局

労働基準監督署

支署

平成22年4月1日から労働基準法が改正されます

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」(平成20年法律第89号)が、平成22年4月1日から施行されます。

1 時間外労働の割増賃金率が引き上げられます（中小企業については、当分の間、適用が猶予されます）

- 1か月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が、現行の25%から50%に引き上げられます。（注1）
- ただし、中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予されます。（注2）
- 事業場で労使協定を締結すれば、1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分（25%から50%に引き上げた差の25%分）の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。（注3）
- 労働者がこの有給の休暇を取得した場合でも、現行の25%の割増賃金の支払は必要です。（注4）

（注1）割増賃金率の引上げは、時間外労働が対象です。休日労働（35%）と深夜労働（25%）の割増賃金率は、変更ありません。

（注2）中小企業の割増賃金率については、施行から3年経過後に改めて検討することとされています。

（注3）この有給の休暇は、長時間の時間外労働を行ったときから一定の近接した期間内に、半日単位などまとまった単位で付与することが考えられますが、詳細は改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、厚生労働省令で定められます。

（注4）労働者が実際に有給の休暇を取得しなかった場合には、50%の割増賃金の支払が必要です。

2 割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されます（企業規模にかかわらず、適用されます）

- 「時間外労働の限度基準」（平成10年労働省告示第154号：限度基準告示）により、1か月に45時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの時間外労働協定を締結する必要がありますが、新たに、
 - ① 特別条項付きの時間外労働協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること
 - ② ①の率は法定割増賃金率（25%）を超える率とするように努めること
 - ③ 月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めることが必要となります。（注5）（注6）

（注5）労使は、時間外労働協定の内容が限度基準告示に適合したものとなるようにしなければなりません。

（注6）今後、改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、限度基準告示が改正される予定です。

3 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります（企業規模にかかわらず、適用されます）

- 現行では、年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになります。（注7）（注8）
- 年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。（注9）

（注7）所定労働日数が少ないパートタイム労働者の方なども、事業場で労使協定を締結すれば、時間単位で取得できるようになります。

（注8）1日分の年次有給休暇が何時間分の年次有給休暇に当たるかは、労働者の所定労働時間をもとに決めることになりますが、詳細は改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、厚生労働省令で定められます。

（注9）例えば、労働者が日単位で取得することを希望した場合に、使用者が時間単位に変更することはできません。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

厚生労働省のホームページをご覧ください。<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1216-1.html>

旭川市労働基本調査票

- この調査は旭川市内にある事業所を対象にしています。市外にある事業所は含めないでください。
- 市内に本社や営業所など複数ある場合は、一括して取りまとめてください。
市外に本社がある場合は、市内の支社・営業所単位で集計してください。
- 特に指定するもの以外は、平成21年8月1日を基準日にしてください。
- 特に指定するもの以外は、正規従業員を対象にしています。
- 回答方法は、該当する箇所に○印をつけるものと該当欄に記入するものとがあります。
- この調査は資料とする目的以外に使用することはできませんので、正確に記入してください。

1 事業所の概要について

事業所名	(1) 労働組合 ①有 ②無
所在地	(2) 労働協約 ①有 ②無
記入者名	(3) 就業規則 ①有 ②無
電話番号	(4) 賃金規程 ①有 ②無

2 労働者の概要について

正規従業員 ~非正規従業員以外の、期間を定めない契約で雇用されている従業員。
役員報酬を受けている役員(兼務役員も含む)は除外してください。

非正規従業員~期間を定めた短期契約で雇用されている従業員。例としてパートタイム・アルバイトである者、契約社員、嘱託、季節労働者等の従業員。(派遣社員は含めないでください。)

(1) 正規従業員数

(単位：人)

	19歳以下	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	合計
男							
女							

※障害者数は正規従業員数の合計の内数を記入してください。➡

うち障害者数

(2) 非正規従業員数

(単位：人)

男	女	合計

(3) 管理職数

(単位：人)

	部長相当職以上	課長相当職	係長相当職
男			
女			

(4) 派遣社員の状況

ア いる	()
イ いない	

3 賃金・諸手当について

(1) 基本給 (平成21年7月分)

(単位:円)

	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳
男					
女					
	45歳	50歳	55歳	60歳	
男					
女					

※職種により賃金が異なる場合は、主な職種で判断してください。

※各年齢の該当のある箇所に記入してください。該当者のいない年齢について、賃金規定等での賃金を想定できるときは、その額を記入してください。

※基本給に含まれるもの ~ 職能給、役職給、技能給、特殊勤務給

※基本給に含まれないもの ~ 奨励給、歩合給、家族手当・住宅手当・通勤手当等の生活補助給、時間外手当

(2) 賃金の引上げ

- ① 定期昇給のみ ② ベースアップのみ ③ 定期昇給とベースアップ ④ 引上げなし

(3) 初任給 (平成21年4月1日現在)

(単位:円)

	中学卒	高校卒	短大・高専卒	大学卒
男				
女				

※職種により賃金が異なる場合は、主な職種で判断してください。

(4) 諸手当

ア 家族手当 (ア) 有 (イ) 無

※有の場合のみお答えください。(手当の限度額)

- | | | | |
|---------|-------------|-------------------|--------------------|
| a 配偶者 | ① 5,000円未満 | ② 5,000~10,000円未満 | ③ 10,000~15,000円未満 |
| | ④ 15,000円以上 | | |
| b 第1子 | ① 5,000円未満 | ② 5,000~10,000円未満 | ③ 10,000~15,000円未満 |
| | ④ 15,000円以上 | | |
| c 第2子以降 | ① 5,000円未満 | ② 5,000~10,000円未満 | ③ 10,000~15,000円未満 |
| | ④ 15,000円以上 | | |

イ 住宅手当 (ア) 有 (イ) 無

※有の場合のみお答えください。(手当の限度額)

- | | | | |
|-------|--------------------|--------------------|--------------------|
| a 持ち家 | ① 5,000円未満 | ② 5,000~10,000円未満 | ③ 10,000~15,000円未満 |
| | ④ 15,000円以上 | | |
| b 借家 | ① 5,000円未満 | ② 5,000~10,000円未満 | ③ 10,000~15,000円未満 |
| | ④ 15,000~20,000円未満 | ⑤ 20,000~25,000円未満 | ⑥ 25,000円以上 |

ウ 通勤手当 (ア) 有 (イ) 無

※有の場合のみお答えください。① 実費 ② 定額 ③ その他

エ 夏期手当(夏期賞与) (ア) 有 (イ) 無

※有の場合のみお答えください。

- ① 1ヶ月未満 ② 1ヶ月以上2ヶ月未満 ③ 2ヶ月以上3ヶ月未満 ④ 3ヶ月以上

オ 年末手当(年末賞与) (ア) 有 (イ) 無

※有の場合のみお答えください。

- ① 1ヶ月未満 ② 1ヶ月以上2ヶ月未満 ③ 2ヶ月以上3ヶ月未満 ④ 3ヶ月以上

カ 燃料手当 (ア) 有 (イ) 無

※有の場合のみお答えください。① 現金 ② 現物支給 ③ その他

※現金の場合のみ記入ください。(支給限度額を記入してください。)

- | | |
|---------|---|
| ① 世帯主 | 円 |
| ② 単身世帯主 | 円 |
| ③ 非世帯主 | 円 |

※単身世帯主～独身者で親元を離れ独立生計を営む者

4 労働時間について

(1) 1週間の所定労働時間

- ① 38時間以下 ② 38時間超～40時間以下
③ 40時間超

※週によって労働時間が変わるのは、4週間の平均で判断してください。

(2) 1日の所定労働時間

- ① 7時間以下 ② 7時間超～7時間30分以下 ③ 7時間30分超～8時間以下 ④ 8時間超

(3) 変形労働時間制

- ア 実施している……①1ヶ月単位の変形労働時間制 ②1年単位の変形労働時間制
③1週間単位の非定型変形労働時間制 ④その他
イ 実施していない

(4) 1日の休憩時間

- ① 45分以下 ② 45分超～60分以下 ③ 60分超

(5) 1ヶ月の平均時間外労働（従業員1人当たり）

- ① 10時間以下 ② 10時間超～20時間以下 ③ 20時間超～30時間以下
④ 30時間超～40時間以下 ⑤ 40時間超 ⑥ 無

5 休日・休暇について

(1) 週休2日制………①実施している → (ア)完全 (イ)隔週 (ウ)月1回 (エ)月2回 (オ)その他 ②実施していない

(2) 年次有給休暇について（繰り越し日数は含みません。）

- 平均付与日数………①10日未満 ②10～15日 ③16～20日 ④21日以上

(3) その他の休暇（該当する項目に○をしてください。）

- ア 夏季休暇………①3日以内 ②4～6日以内 ③7日以上 ④無
イ 祝日休暇………①全部休み ②一部休み ③無
ウ リフレッシュ休暇………①3日以内 ②4～6日以内 ③7日以上 ④無
エ 産前産後休暇………①産前産後6週間前後 ②産前6週間産後8週間 ③産前産後8週間前後
④その他 ⑤無
オ 生理休暇………①2日以内 ②3日以上 ③その他 ④無

祝日～現在法律で定められている15の国民の祝日

6 諸制度について

(1) 福利厚生制度

- ア 自社独自の制度がある イ 勤労者共済センター、商工会議所等の制度のみ
ウ 自社制度と共済センター・商工会議所等の制度との併用 エ 福利厚生制度はない

※自社独自の制度で、該当するもの全てに○をしてください。

- ① 慶弔見舞金の給付 ② 被服の貸与 ③ 通信教育等自己啓発への助成 ④ 厚生施設等の利用
⑤ 食事の助成 ⑥ 住宅資金等の貸付金制度 ⑦ レクリエーション ⑧ その他

※福利厚生制度がない場合のみお答えください。

- 制度の導入について………①検討中 ②予定なし

(2) 社会保険等

- ア 厚生年金………①有 ②無 エ 労災保険………①有 ②無
イ 健康保険………①有 ②無 オ 健康診断………①有 ②無
ウ 払用保険………①有 ②無

(3) 高年齢者雇用確保措置について（定年制度）

高年齢者雇用確保措置～改正高年齢者雇用安定法により、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は【定年の引き上げ】【継続雇用制度の導入】【定年の定めの廃止】のいずれかの措置を講じなければなりません。

※雇用を確保する年齢は、年金(定額部分)支給開始年齢の引き上げスケジュールにあわせ段階的に引き上げられます。

平成18年4月1日～平成19年3月31日…62歳	平成19年4月1日～平成22年3月31日…63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日…64歳	平成25年4月1日～…65歳

ア 措置の状況 → ① 措置済み ② 未措置

※「① 措置済み」の場合のみお答えください。

- ① 定年制度の廃止 ② 定年65歳以上 ③ 定年63～64歳 ④ 継続雇用制度の導入

※「④ 継続雇用制度の導入」の場合のみお答えください。

- ① 希望者全員
② 対象となる高年齢者の基準を策定 → (ア) 労使協定による (イ) 就業規則等による
③ 検討中

(4) 退職金制度

ア 有

※該当するものに○をしてください。(複数回答可)

- ① 自社独自制度 ② 中小企業退職金共済制度の利用 ③ 特定退職金共済制度の利用
④ 建設業退職金共済制度の利用 ⑤ 生命保険等の企業年金利用 ⑥ その他

イ 無

(5) 育児休業制度

ア 就業規則への定め………①有 ②無

※定めがある場合のみお答えください。

(ア) 休業中の賃金の取扱い………①有給 ②一部有給 ③無給

(イ) 過去1年間の取得状況………男 人 女 人 平均取得日数 日

(6) 介護休業制度

ア 就業規則への定め………①有 ②無

※定めがある場合のみお答えください。

(ア) 休業中の賃金の取扱い………①有給 ②一部有給 ③無給

(イ) 過去1年間の取得状況………男 人 女 人 平均取得日数 日

(7) 育児・介護に係わる休業制度以外の措置

- ① 有 ② 無

※措置がある場合のみお答えください。(該当するものすべてに○をつけてください。)

① 短時間勤務 ② フレックスタイム制 ③ 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ

④ 所定外労働をさせない制度 ⑤ 託児施設の設置運営 ⑥ 育児・介護サービス費用の援助

(8) 育児（妊娠・出産を含む）・介護のために一度退職した者の再雇用制度

- ① 有 ② 制度はないが検討中 ③ 無

※制度がある場合のみお答えください。

ア 育児退職者を再雇用………男 人 女 人

イ 介護退職者を再雇用………男 人 女 人

(9) 社員が子育てしやすい職場環境

(子どもの急病や行事参加のための休暇取得の容易さや時間外勤務への配慮など)

- ア 男性社員……① 整備されている ② 充分ではないが整備されている ③ 一部整備されている
④ あまり整備されていない
- イ 女性社員……① 整備されている ② 充分ではないが整備されている ③ 一部整備されている
④ あまり整備されていない

(10) 男女の固定的な性別役割分担（性別により職場内で役割が固定されているかどうか）

- ① 固定されている ② 一部固定されている ③ あまり固定されていない

(11) 女性社員の職域拡大や教育訓練などのポジティブ・アクション（積極的改善措置）についての企業の自 主的な取り組み

- ① 取り組んでいる
② 充分ではないが取り組んでいる
③ あまり取り組んでいないが、今後取り組む予定
④ 取り組んでいない

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）取組の事例

- ・育児・介護休業法で義務づけられた制度を上回る、仕事と家庭の両立支援措置の導入
- ・女性を初めて受け入れる、又は受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修の実施
- ・男女の格差のない昇進・昇格基準の明確化、透明化

など

(12) 女性の登用が企業に与える効果が大きいと思うものに○をつけてください。（複数回答可）

- ① 従業員の勤労意欲を高める ② 従業員の定着率を高める ③ 従業員の帰属意識が高まる
④ 従業員の仕事に対する満足度を高める ⑤ 優秀な人材の確保ができる
⑥ 職場の人間関係が向上する ⑦ スキルや技術が蓄積される ⑧ 顧客に対するイメージアップ
⑨ 企業の社会的責任を果たす ⑩ 生産性が向上する

7 労働力について

(1) 現在の労働力と今後の予定

ア 人員過不足の状況について（1つだけ○）

- ① 人員の過剰感がある ② 人員が不足している ③ 過不足なくちょうどよい

イ 今後の予定・対応策（3つ以内）

- ① 残業の増加 ② 残業の削減 ③ 臨時・パートを増やす ④ 臨時・パートを減らす
⑤ 正規従業員の採用抑制 ⑥ 早期退職勧奨等で人員削減 ⑦ 外注（アウトソーシング）・派遣社員の活用
⑧ 特になし

(2) リストラ（企業再構築）の現状

- ①過去（3年以内）に実施した ②現在実施中 ③実施を検討中 ④実施していない、実施しない

※①、②、③と回答した場合のみ、リストラの内容についてお答えください。（複数回答可）

ア 人員の削減 → 削減割合 (i) 5%未満 (ii) 6～10%未満 (iii) 10%以上

イ 設備投資の抑制

ウ 諸経費の削減

エ その他

リストラ（企業再構築）～企業が効率的に生産性を上げるために、組織の変更や
事業分野・目標の見直し等により再編成すること

(3) ワークシェアリングについて

- ① 関心がある ② どちらかといえば関心がある ③ 関心はない

※①、②と回答した場合のみ、実施の有無についてお答えください。

ア 現在実施している イ 検討中 ウ 実施予定はない

ワークシェアリング～1人当たりの労働時間を減らして仕事を分かち合うことにより雇用を
創出・維持すること

(4) 障害者の雇用状況

ア 過去1年間に障害者を……………①雇用した ②雇用していない

イ 雇用した場合、今後、障害者の雇用を……………①増やす ②現状維持 ③その他

ウ 雇用していない場合、今後雇用予定が……………①ある ②ない

(5) 新規学卒者の採用状況

ア 平成21年4月の採用……………(ア) 採用した (イ) 採用しなかった

※採用した場合、採用人数は

①中学卒 (男 人 女 人) ②高校卒 (男 人 女 人)

③短大・高専卒 (男 人 女 人) ④大学卒 (男 人 女 人)

※採用しなかった場合、その理由は

① 人件費抑制 ② 先行き不透明 ③ 人材不足 ④ その他

イ 平成22年4月の採用予定……………(ア) 有 (イ) 無 (ウ) 未定

※採用予定がある場合、予定人数は

①中学卒 (人) ②高校卒 (人) ③短大・高専卒 (人) ④大学卒 (人)

(6) インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ

- ① 受け入れてもよい ② 条件次第では受け入れてもよい ③ 受け入れたいが状況等により難しい
④ 受け入れたくない

インターンシップ制度～企業が大学生、短大生、高校生等に対して一定期間職場体験機会を
提供する制度

(7) 雇用に関する問題点（複数回答可）

- ① 雇用のミスマッチにより人材が確保できない
- ② 若年者の定着率が悪い
- ③ 従業員の高齢化
- ④ 人件費が高い
- ⑤ 労働時間を短縮したいが現状では無理
- ⑥ 福利厚生面を充実させたいがその余裕がない
- ⑦ その他
- ⑧ 特になし

雇用のミスマッチ～企業の求める人材と求職者の条件が合わないこと

(8) 従業員に期待する資質・能力について（複数回答可）

- | | | | |
|----------|-----------|-------------------|--------------|
| ア 女性従業員… | ① 一般常識・教養 | ② 協調性・コミュニケーション能力 | ③ 明るさ・素直さ |
| | ④ まじめ・勤勉 | ⑤ 正確さ・緻密さ | ⑥ 健康・体力 |
| | ⑦ 専門知識・技能 | ⑧ 理解力・判断力 | ⑨ 热意・意欲 |
| | ⑩ 創造性・企画力 | ⑪ 責任感・使命感 | ⑫ 忍耐力・ストレス耐性 |
| イ 男性従業員… | ① 一般常識・教養 | ② 協調性・コミュニケーション能力 | ③ 明るさ・素直さ |
| | ④ まじめ・勤勉 | ⑤ 正確さ・緻密さ | ⑥ 健康・体力 |
| | ⑦ 専門知識・技能 | ⑧ 理解力・判断力 | ⑨ 热意・意欲 |
| | ⑩ 創造性・企画力 | ⑪ 責任感・使命感 | ⑫ 忍耐力・ストレス耐性 |

（裏面もあります ⇒ ）

8 パートタイム労働者の雇用について

※この部分は、パートタイム労働者を雇用している場合のみお答えください。

(1) パートタイム労働者の雇用の際の条件明示

- ① 書面で通知 ② 書面ではないが、口頭で通知 ③ その他

(2) 仕事の内容

- ① 正規従業員と同じ仕事 ② パートタイムだけの独立した仕事
③ 正規従業員の補助的な仕事

(3) 労働者の概要

(単位：人数)

	事務系	技術系	労務系	合計
男				
女				

「パートタイム労働者」
1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者よりも短い労働者(パートタイム労働法)，勤め先での呼称がパートタイマーである者(総務省)の定義で判断してください。

(4) 平均時間給

(単位：円)

	事務系	技術系	労務系
男			
女			

(5) 1日の所定労働時間（複数回答可）

- ① 2時間以上4時間未満 ② 4時間以上6時間未満
③ 6時間以上8時間未満 ④ 8時間以上

(6) 1週間の勤務日数（複数回答可）

- ① 1日 ② 2日 ③ 3日 ④ 4日 ⑤ 5日 ⑥ 6日以上

(7) 平均在職期間

- ① 6ヶ月未満 ② 1年未満 ③ 1年以上3年未満 ④ 3年以上

(8) 1ヶ月の時間外労働

- ① ある ② たまにある ③ ない

(9) 諸制度・休暇制度

- | | | | |
|----------|----------|----------|----------|
| ア 夏季休暇 | ………①有 ②無 | イ 産前産後休暇 | ………①有 ②無 |
| ウ 生理休暇 | ………①有 ②無 | エ 交通費の支給 | ………①有 ②無 |
| オ 健康診断 | ………①有 ②無 | カ 育児休業制度 | ………①有 ②無 |
| キ 介護休業制度 | ………①有 ②無 | ク 就業規則 | ………①有 ②無 |
| ケ 昇給制度 | ………①有 ②無 | コ 福利厚生制度 | ………①有 ②無 |
| サ 労働組合 | ………①有 ②無 | シ 退職金制度 | ………①有 ②無 |

(10) パートタイム労働者の採用理由（3つ以内）

- | | |
|----------------|------------------------|
| ① 人件費が割安だから | ② 一時的な繁忙に対処するため |
| ③ 簡単な仕事内容だから | ④ 人を集めやすいから |
| ⑤ 正社員の採用が困難だから | ⑥ 雇用調整が容易だから |
| ⑦ 正規従業員の補充として | ⑧ 経験・知識・技能のある人を採用したいから |
| ⑨ その他 | |

(11) 今後の採用予定

- ① 増やす ② 減らす ③ 現状維持